



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 574-2017**

**LIMA**

**Reintegros de Bonificación por Tiempo de Servicios  
PROCESO ORDINARIO**

**Sumilla.**- *El cálculo de la Bonificación por Tiempo de Servicios se efectúa en base a la remuneración básica, con arreglo al tope vigente establecido en ciento setenta y nueve y 38/100 Nuevos Soles (S/. 179.38), el cual constituye la suma máxima a la cual puede ascender dicho beneficio.*

**Lima, diecisiete de abril de dos mil diecisiete**

**VISTA;** la causa número quinientos setenta y cuatro, guion dos mil diecisiete, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia.

**MATERIA DEL RECURSO**

Se trata del recurso de casación interpuesto por el abogado de la parte demandante, **Wilfredo Isaac Borja Mosqueira**, mediante escrito de fecha catorce de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuatrocientos treinta y cinco a cuatrocientos cuarenta y ocho, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha diecinueve de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuatrocientos veintisiete a cuatrocientos treinta y dos, que **revocó** la **Sentencia emitida en primera instancia** contenida en la resolución de fecha quince de enero de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos cincuenta y tres a trescientos sesenta y uno, que declaró **fundada en parte** la demanda; reformándola la declaró **infundada**; en el proceso seguido con el **Banco de la Nación**, sobre reintegro de Bonificación por Tiempo de Servicios.

**CAUSAL DEL RECURSO**

La parte recurrente invocando el inciso c) del artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, denuncia como causal de su recurso la **inaplicación del numeral 3) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú.**



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 574-2017**

**LIMA**

**Reintegros de Bonificación por Tiempo de Servicios  
PROCESO ORDINARIO**

**CONSIDERANDO**

**Primero.-** En principio, resulta pertinente señalar que el recurso de casación es un medio impugnatorio eminentemente formal y que procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, las mismas que son: **a) La aplicación indebida de una norma de derecho material, b) La interpretación errónea de una norma de derecho material, c) La inaplicación de una norma de derecho material, y d) La contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores.**

**Segundo.-** En el caso de autos se aprecia que el recurso de casación reúne los requisitos de forma que para su admisibilidad contempla el artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021.

**Tercero.-** Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en su artículo 56°, y según el caso sustente: **a) Qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse; b) Cuál es la correcta interpretación de la norma; c) Cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse; y d) Cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción;** debiendo este Colegiado Casatorio calificar estos requisitos y, si los encuentra conformes, en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En el caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos lo declarará improcedente.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 574-2017**

**LIMA**

**Reintegros de Bonificación por Tiempo de Servicios  
PROCESO ORDINARIO**

**Cuarto.-** Entrando al análisis de la causal invocada tenemos que la inaplicación de una norma de derecho material es denominada por la doctrina como *error normativo de percepción*, ocurre cuando el órgano jurisdiccional no logra identificar la norma pertinente para resolver el caso que está analizando, razón por la cual no la aplica<sup>1</sup>; en efecto, esta causal está vinculada a la omisión por parte del juzgador en cuanto al empleo o utilización de un determinado enunciado normativo que de manera inequívoca regula el supuesto fáctico acaecido objeto del litigio, generando consecuencias jurídicas distintas a las atribuidas por el órgano jurisdiccional, por tanto, necesariamente reclama su aplicación dando lugar a la variación o modificación en el sentido de la decisión impugnada.

En tal sentido, el inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, prevé que el recurso de casación deberá estar fundamentado con claridad y precisión señalando cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse, de donde se desprende que no resulta suficiente con citar la norma, sino que además, se debe fundamentar adecuadamente cómo su aplicación cambiaría el resultado del juzgamiento.

Conforme a ello, el impugnante sustenta dicha causal refiriendo lo siguiente:

*«1.2. El Art. 26° inciso 3 de la Constitución Política del Estado señala **“Que en la relación laboral se respetan los siguientes principios: Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.”**, de tal manera, que habiendo surgido una controversia de interpretación restrictiva por parte de la Empleadora en la aplicación de los topes para el cálculo de la Bonificación antes señalada, debe entenderse lo más favorable al trabajador, es decir debió recurrirse por lo considerado en la*

---

<sup>1</sup> MONROY GÁLVEZ, Juan. “Apuntes para un estudio sobre el Recurso de Casación en el Proceso Civil Peruano”. En Revista Peruana de Derecho Procesal N° I; Lima-Perú, Setiembre 1997; p. 30.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 574-2017**

**LIMA**

**Reintegros de Bonificación por Tiempo de Servicios  
PROCESO ORDINARIO**

*primera parte de lo pactado: “el porcentaje se calculara sobre la remuneración básica...”, y para aquellos trabajadores cuyas remuneraciones son mayores se aplicará íntegra y automáticamente el Tope Referencial (179.38)». De lo expuesto, se precia que el recurrente ha cumplido con señalar adecuadamente el por qué considera que resulta aplicable dicha norma al caso concreto; razón por la cual la causal invocada deviene en **procedente**.*

**Quinto.- Trámite del proceso**

**a) Demanda**

Mediante escrito de demanda de fecha dieciocho de enero de dos mil doce, que corre en fojas setenta y siete a ochenta y siete, el accionante solicita el pago de cuarenta y cuatro mil trescientos cuarenta y siete y 59/100 Nuevos Soles (S/.44,347.59) por concepto de reintegros de Bonificación por Tiempo de Servicios a partir de cumplidos cinco (05) años de servicios para la entidad emplazada; contados desde su fecha de ingreso el uno de octubre de mil novecientos setenta y cinco.

**b) Pronunciamiento en primera instancia**

La Jueza del **Décimo Primer Juzgado Transitorio de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima**, mediante Sentencia contenida en la resolución de fecha quince de enero de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos cincuenta y tres a trescientos sesenta y uno, declaró fundada en parte la demanda, ordenando el pago de catorce mil doscientos veinticuatro y 65/100 Nuevos Soles (S/.14,224.65), más intereses legales; tras considerar que el cálculo de la Bonificación por Tiempo de Servicios se calcula multiplicando el porcentaje correspondiente al récord laboral por el monto de la remuneración básica correspondiente a dicho mes aplicándose el tope respectivo sobre el monto del beneficio, y no sobre la remuneración básica; por lo que advirtiendo que la emplazada efectuó el pago de dicho



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 574-2017**

**LIMA**

**Reintegros de Bonificación por Tiempo de Servicios  
PROCESO ORDINARIO**

concepto en forma diminuta, ordena el pago de los reintegros solo hasta el treinta de mayo de dos mil cinco, pues, así se solicitó en la demanda.

**c) Pronunciamiento en segunda instancia**

Por su parte, el Colegiado de la **Sétima Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima**, mediante Sentencia de Vista de fecha diecinueve de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuatrocientos veintisiete a cuatrocientos treinta y dos, revocó la Sentencia apelada, reformándola la declararon infundada, sosteniendo básicamente que el cálculo del beneficio solicitado se debe efectuar en función al tiempo de servicios, aplicando un porcentaje sobre la remuneración básica con arreglo al tope vigente. Sin embargo, del análisis de los Convenios Colectivos concluye que método de cálculo se debe efectuar sobre una remuneración básica con tope; es decir, ciento setenta y nueve y 38/100 Nuevos Soles (S/.179.38) y trescientos y 00/100 Nuevos Soles (S/.300.00). Conforme a ello, y de acuerdo con el Informe Revisorio N° 048-2015-PJ que corre en fojas trescientos treinta y cinco a trescientos treinta y seis, determina que la empleada ha efectuado el pago de la Bonificación por Tiempo de Servicios de acuerdo a los porcentajes establecidos, no correspondiendo reintegro alguno.

**Sexto.- Causal objeto de pronunciamiento**

Corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre la denuncia declarada procedente, referida a la inaplicación del numeral 3) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú a efectos de determinar si en el caso concreto el Colegiado Superior ha incurrido en la inaplicación de dicho dispositivo legal.

**Sétimo.- El principio protector**

Dentro de las relaciones laborales el trabajador constituye la parte débil frente al empleador, pues, este último mantiene una clara ventaja económica por su



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 574-2017**

**LIMA**

**Reintegros de Bonificación por Tiempo de Servicios  
PROCESO ORDINARIO**

posición de propietario o poseedor de los medios de producción; es en ese punto donde aparece el principio protector, reconocido en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, en virtud del cual el Derecho del Trabajo apartándose de la igualdad formal existente entre las relaciones de naturaleza civil o mercantil, acude en su ayuda por medio de una disparidad jurídica que permita equiparar la desigualdad existente en la realidad.

Es en esa peculiar desigualdad existente entre las partes que conforman la relación de trabajo, que el Estado en busca de equiparar dicha relación acude en auxilio del trabajador mediante una desigualdad jurídica, a fin de evitar abusos por parte del empleador.

Doctrinariamente se admite que del principio protector derivan tres reglas: a) el *in dubio pro operario*; b) la aplicación de la norma más favorable; y c) la aplicación de la condición más beneficiosa.

**Octavo.- El *in dubio pro operario***

De acuerdo con esta regla cuando el juez u órgano jurisdiccional al interpretar una norma aplicando los distintos sistemas de la hermenéutica jurídica encuentre que de ella se desprenden varios sentidos, deberá elegir aquel que resulte más favorable al trabajador.

MONTOYA refiriéndose al *in dubio pro operario* nos dice lo siguiente:

*“El principio pro operario, que deriva de lo que la jurisprudencia denomina la «naturaleza protectora de la legislación laboral», es en esencia una regla de hermenéutica jurídico – laboral, según la cual allí donde existan varias interpretaciones posibles de un precepto de Derecho del Trabajo será de aplicación la interpretación que mayor beneficio reporte al trabajador”<sup>2</sup>.*

---

<sup>2</sup> MONTOYA MELGAR, Alfredo: Derecho del Trabajo, 22ª. Edición, Editorial Tecnos, Madrid 2001 p. 221.





**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 574-2017**

**LIMA**

**Reintegros de Bonificación por Tiempo de Servicios  
PROCESO ORDINARIO**

Por su parte, MARCENARO refiere lo siguiente:

*«Este principio circunscribe su ámbito al de la interpretación normativa sin embargo, no es infrecuente que se confunda con el principio de la norma más favorable. Debe precisarse que en el derecho laboral también se interpretan las normas con los mismos sistemas de la hermenéutica jurídica, tales como la interpretación gramatical, lógica, histórica, sistemática, etc. Sin embargo, el principio analizado es una nueva regla interpretativa propia del derecho del trabajo dentro de la función tuitiva que le corresponde al Estado»<sup>3</sup>.*

Nuestra Constitución recoge esta regla en el numeral 3) de su artículo 26° al establecer lo siguiente:

**«Principios que regulan la relación laboral**

**Artículo 26.-** *En la relación laboral se respetan los siguientes principios:*

*3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma».*

Conforme se puede apreciar nuestra Carta Magna restringe la aplicación de este principio en favor del trabajador circunscribiéndola a la existencia de una duda insalvable respecto de los sentidos que se desprenden de la interpretación de una norma. Sobre este punto resulta pertinente precisar que cuando la norma constitucional hace referencia al sentido de una norma, dicho término engloba a la Constitución, los tratados aprobados por el Perú, las leyes, decretos legislativos, normas reglamentarias, convenios colectivos, y en general, toda disposición de naturaleza legal.

Al respecto, el Tribunal Constitucional ha expresado lo siguiente:

*«El Tribunal Constitucional considera que la aplicación del referido principio está sujeta a las cuatro consideraciones siguientes:*

---

<sup>3</sup> MARCENARO FRERS, Ricardo: El trabajo en la nueva Constitución, Cultural Cuzco S.A. Editores, Lima 1995. 157.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 574-2017**

**LIMA**

**Reintegros de Bonificación por Tiempo de Servicios  
PROCESO ORDINARIO**

- *Existencia de una norma jurídica que, como consecuencia del proceso de interpretación, ofrece varios sentidos.*
- *Imposibilidad lógico-axiológica de dirimir esta duda mediante la utilización de cualquier método de interpretación admitido como válido por el ordenamiento nacional.*
- *Obligación de adoptar como sentido normativo a aquél que ofrece mayores beneficios al trabajador.*
- *Imposibilidad del operador de integrar la norma, ya que el principio no se refiere a suplir la voluntad de éste, sino a adjudicarle el sentido más favorable al trabajador»<sup>4</sup>.*

De lo expuesto podemos concluir que la regla del *in dubio pro operario* será aplicable cuando el juzgador o el intérprete ante varios de los sentidos que se desprendan de la interpretación de una norma, la cual le genere una duda insalvable, entendida esta como aquella incertidumbre incapaz de ser dirimida mediante el uso de cualquier método interpretativo, deberá optar por aquella que sea más favorable, ya sea otorgando mayores beneficios o reduciendo perjuicios para el prestador de servicios.

**Noveno.- La negociación colectiva**

Sobre este punto, este Colegiado Supremo considera pertinente efectuar unas precisiones respecto de la negociación colectiva y del convenio o pacto colectivo.

**a) Definición de negociación colectiva**

La negociación colectiva es reconocida como un derecho fundamental del trabajador en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú, cuyo ejercicio democrático se encuentra tutelado por el Estado, quien fomenta y promueve las formas de solución pacífica de los conflictos de naturaleza laboral.

---

<sup>4</sup> STC N°00008-2005-AI de fecha doce de agosto de dos mil cinco, fundamento 21.





**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 574-2017**

**LIMA**

**Reintegros de Bonificación por Tiempo de Servicios  
PROCESO ORDINARIO**

La negociación colectiva puede ser definida como todo aquel procedimiento de diálogo llevado a cabo entre el empleador o un grupo de empleadores con una organización sindical, quienes en uso de su autonomía colectiva, negocian sobre incrementos remunerativos, condiciones de trabajo, entre otros beneficios, la cual se desarrolla dentro de un ámbito determinado.

Siguiendo a MERCADER puede definirse la negociación colectiva en los términos siguientes:

*«La negociación colectiva puede ser definida, por tanto, como el proceso formalizado de diálogo entre representantes de los trabajadores y empresarios encaminado, en ejercicio de su autonomía colectiva, a la consecución de un convenio colectivo regulador de las relaciones entre ambos, así como de las condiciones a que han de ajustarse los contratos de trabajo en un ámbito determinado»<sup>5</sup>.*

En el ámbito internacional, el artículo 2° del Convenio N° 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), no ratificado por el Perú, pero que sin embargo constituye parámetro normativo para la interpretación de las normas laborales, define la negociación Colectiva en los términos siguientes:

*«(...) la expresión **negociación colectiva** comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:*

- (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o*
- (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o*

---

<sup>5</sup> MERCADER UGUINA, Jesús R.: Lecciones de Derecho del Trabajo, 8ª. Edición, Tirant lo Blanch, Valencia 2015. p. 91.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 574-2017**

**LIMA**

**Reintegros de Bonificación por Tiempo de Servicios  
PROCESO ORDINARIO**

*(c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez».*

**b) Principios que rigen la negociación colectiva**

De acuerdo con el Tribunal Constitucional en su Sentencia recaída en el Expediente N° 03561-2009-PA/TC de fecha diecisiete de agosto de dos mil nueve, los principios que cimientan la negociación colectiva son el principio de negociación libre y voluntaria, libertad para definir el nivel de la negociación y el principio de la buena fe.

**b.1) Principio de la negociación libre y voluntaria**

Respecto a este principio, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) ha expresado lo siguiente:

*«925. La negociación voluntaria de convenios colectivos y, por tanto la autonomía de los interlocutores sociales en la negociación, constituye un aspecto fundamental de los principios de la libertad sindical.*

*926. La negociación colectiva, para ser eficaz, debe tener carácter voluntario y no implica el recurso a medidas de coacción que alterarían el carácter voluntario de dicha negociación»<sup>6</sup>.*

El artículo 4° del Convenio N° 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, de la Organización Internacional de Trabajo, aprobado mediante Resolución Legislativa N° 14712, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el veintidós de noviembre de mil novecientos sesenta y tres, prevé

---

<sup>6</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: La Libertad Sindical. *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, 5ª. Edición revisada, Ginebra 2006. pp. 197-198.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 574-2017**

**LIMA**

**Reintegros de Bonificación por Tiempo de Servicios  
PROCESO ORDINARIO**

que *«Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo»*. Dicho texto resulta concordante con el establecido en el artículo 5° del Convenio N° 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la negociación colectiva, en virtud del cual se *«deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva»*.

En relación a este principio tenemos que la negociación colectiva se debe desarrollar en ejercicio de la autonomía colectiva de la cual gozan las partes que intervienen en ella; es decir, que se debe desenvolver en un contexto de libre y voluntaria intención de negociar; quedando proscrita la posibilidad de que el Estado mediante mecanismos coercitivos instaure un sistema de negociación obligatorio; lo cual no impide que establezca mecanismos con el objeto de facilitar el procedimiento de negociación.

**b.2) Libertad para decidir el nivel de la negociación**

Este principio se encuentra íntimamente ligado al principio de negociación libre y voluntaria, pues, la elección del nivel en el que se llevará a cabo la negociación corresponde a las partes que participan en el procedimiento negocial, puesto que son ellos los que se encuentran en una inmejorable situación de coordinar y ponerse de acuerdo sobre el nivel en el que desean negociar.

Por lo que en atención a lo expuesto, una disposición legal que determine arbitrariamente el nivel en el cual se debe llevar a cabo una negociación colectiva afectaría la autonomía colectiva de la cual gozan las partes en un



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 574-2017**

**LIMA**

**Reintegros de Bonificación por Tiempo de Servicios  
PROCESO ORDINARIO**

procedimiento de negociación, lo cual contraviene no solo el derecho a la negociación colectiva previsto en el numeral 2) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, sino además, lo dispuesto en Convenio N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en los cuales se dispone que el Estado fomentará la negociación colectiva y promoverá la solución pacífica de los conflictos de trabajo.

Excepcionalmente dentro de nuestra legislación resulta posible que el nivel de la negociación, sea sometido a arbitraje, a efectos de que sea un árbitro o tribunal arbitral ajeno a las partes quien determine en qué nivel se llevará a cabo. Dicho supuesto se encuentra justificado cuando se advierte que una de las partes está actuando de mala fe o está realizando prácticas desleales con la finalidad de dilatar, entorpecer o evitar la consecución de un acuerdo.

**b.3) Principio de buena fe**

Sobre este principio, el Tribunal Constitucional ha precisado lo siguiente:

*«16. Para que la negociación colectiva funcione eficazmente, las dos partes deben actuar con buena fe y lealtad para el mantenimiento de un desarrollo armonioso del proceso de negociación colectiva, es decir, deben realizar un esfuerzo sincero de aproximación mutua para obtener un convenio. Sin embargo, como la buena fe no se impone por ley, únicamente puede obtenerse de los esfuerzos voluntarios, recíprocos, serios y continuos de los empleadores y trabajadores.»*

*Por ello, es importante que tanto los empleadores como los sindicatos participen en las negociaciones de buena fe y hagan todo lo posible y necesario para llegar a un acuerdo razonable y coherente, es decir, que debe buscarse la celebración de negociaciones verdaderas, eficientes, eficaces y constructivas.*



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 574-2017**

**LIMA**

**Reintegros de Bonificación por Tiempo de Servicios  
PROCESO ORDINARIO**

*De este modo, este Tribunal considera, a modo de ejemplo, que negarse a suministrar la información necesaria, a formular contrapropuestas, a fijar una fecha de reunión o a acordar mecanismos procedimentales, son comportamientos que muestran la ausencia de buena fe en la negociación.*

*17. Asimismo, en virtud del principio de la buena fe, los acuerdos adoptados entre las dos partes deben ser de cumplimiento obligatorio e inmediato para ellas, pues el mutuo respeto a los compromisos asumidos es un elemento importante del derecho de negociación colectiva.*

*Por dicha razón, ninguna legislación puede prever ni permitir que el empleador modifique unilateralmente el contenido y los compromisos asumidos en los convenios colectivos previamente pactados, u obligar a negociar nuevamente, pues se afectaría el ejercicio democrático del derecho de negociación colectiva<sup>7</sup>».*

Sobre este punto, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) ha expresado lo siguiente:

*«936. Tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe, realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo, y la existencia de relaciones de trabajo satisfactorias depende primordialmente de la actitud recíproca de las partes y de su confianza mutua.*

*937. El principio de que tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe, realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo, supone evitar todo retraso injustificado en el desarrollo de las negociaciones»<sup>8</sup>.*

---

<sup>7</sup> STC N° 03561-2009-AA, de fecha diecisiete de agosto de dos mil nueve, fundamentos dieciséis y diecisiete.

<sup>8</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: Op. Cit. pp. 199-200.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 574-2017**

**LIMA**

**Reintegros de Bonificación por Tiempo de Servicios  
PROCESO ORDINARIO**

**Décimo.- El convenio colectivo**

**a) Definición de convenio colectivo**

En principio debemos decir que el convenio colectivo es el resultado del procedimiento de negociación colectiva. En él se plasman los acuerdos a los cuales han arribado las partes negociales, los cuales versan sobre beneficios económicos y condiciones de trabajo.

El Tribunal Constitucional ha definido el convenio colectivo en los términos siguientes:

**«c.4.4.) El convenio colectivo**

*29. Se le define como el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores.*

*El convenio colectivo permite la facultad de autorregulación entre trabajadores y empleadores, a efectos de reglamentar y administrar por sí mismos sus intereses en conflicto. Surge de la negociación llevada a cabo entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales. En la doctrina aparece bajo varias denominaciones; a saber, contrato de paz social, acuerdo corporativo, pacto de trabajo, etc.*

*Esta convención es establecida por los representantes de los trabajadores expresamente elegidos y autorizados para la suscripción de acuerdos y por el empleador o sus representantes.*





**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 574-2017**

**LIMA**

**Reintegros de Bonificación por Tiempo de Servicios  
PROCESO ORDINARIO**

*La convención colectiva –y, más precisamente, su producto, el convenio colectivo, que contiene normas jurídicas– constituye un instrumento idóneo para viabilizar la promoción de la armonía laboral, así como para conseguir un equilibrio entre las exigencias sociales de los trabajadores y la realidad económica de la empresa»<sup>9</sup>.*

En el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Recomendación N°91 define la convención colectiva precisando lo siguiente:

*«(...) la expresión **contrato colectivo** comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional».*

DE FERRARI siguiendo a DE VISCHER define la convención colectiva de la siguiente manera:

*«(...) la convención colectiva es la celebrada por uno o varios patronos o una asociación patronal o un grupo o asociación de trabajadores, con el objeto de fijar las condiciones de prestación del servicio que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales»<sup>10</sup>.*

Por su parte ANACLETO citando a MACCHIAVELLO define el convenio o contrato colectivo en los términos siguientes:

*«(...) es un acto jurídico, complejo, estipulado por los sujetos colectivos profesionales, con el objeto principal de regular los intereses colectivos profesionales económicos de sus respectivas colectividades por medio de*

<sup>9</sup> STC N°008-2005-PI/TC de fecha doce de agosto de dos mil cinco, fundamento 29.

<sup>10</sup> DE FERRARI, Francisco: Derecho del Trabajo, Volumen IV, 2ª. Edición actualizada, Ediciones Depalma, Buenos Aires 1974. p. 377.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 574-2017**

**LIMA**

**Reintegros de Bonificación por Tiempo de Servicios  
PROCESO ORDINARIO**

*reglas a las cuales deben ajustarse las relaciones laborales individuales comprendidas en ellas. Además dicho contrato contiene obligaciones para los sujetos colectivos y cláusulas de administración e instituciones colectivas»<sup>11</sup>.*

A su vez DE BUEN sobre el convenio colectivo nos dice lo siguiente:

*«(...) convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos»<sup>12</sup>.*

Este Colegiado Supremo por su parte define el convenio colectivo como todo acuerdo relativo a remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad u otros aspectos relativos al empleo, celebrado de un lado, por una o varias organizaciones sindicales, o en ausencia de estas, por representantes de los trabajadores interesados expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores o varias organizaciones de empleadores.

**b) Elementos y características de los convenios colectivos**

Dentro de los elementos que conforman el convenio colectivo tenemos a los **agentes negociadores**, el **contenido negocial** y la **fuerza normativa y la eficacia de los convenios colectivos**.

Por otra parte, las características de los convenios colectivos se encuentran tipificadas en el artículo 43° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, dentro de las cuales se encuentran las siguientes:

<sup>11</sup> ANACLETO GUERRERO, Víctor: Manual de Derecho del Trabajo, Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L., Lima 2012. pp. 553-554.

<sup>12</sup> DE BUEN L., Néstor: Derecho del Trabajo, Tomo II, 10ª. Edición actualizada, Editorial Porrúa S.A., México 1994. p. 778.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 574-2017**

**LIMA**

**Reintegros de Bonificación por Tiempo de Servicios  
PROCESO ORDINARIO**

**b.1) La supraordinación del convenio colectivo sobre los contratos individuales de trabajo**

De acuerdo con esta característica los acuerdos tomados mediante negociación colectiva automáticamente se incorporan a los contratos individuales, modificando las condiciones iniciales pactadas a título individual entre el trabajador y el empleador; siempre que sean más beneficiosas.

**b. 2) La aplicación retroactiva de los beneficios acordados**

Los beneficios acordados en los convenios colectivos tienen eficacia retroactiva, pues, rigen a partir del día siguiente al de la caducidad del convenio anterior; o en defecto de que no existiera pacto colectivo anterior, desde la fecha de presentación del pliego de reclamos; y no desde la fecha de suscripción del convenio colectivo; excepto las disposiciones que señalan plazo distinto o que consisten en obligaciones de hacer o de dar en especie, que rigen desde la fecha de su suscripción.

**b.3) Los alcances del convenio colectivo tienen una duración no menor de un (01) año**

El convenio colectivo regirá durante el tiempo que de común acuerdo señalen las partes que lo suscriben; solo cuando no exista acuerdo se entenderá que su vigencia es de un (01) año.

**b.4) Vigencia de las cláusulas del convenio colectivo**

Las cláusulas del convenio colectivo continúan rigiendo incluso de forma posterior a su vigencia; es decir, aun cuando dicho acuerdo haya dejado de tener eficacia por efecto del tiempo, hasta su modificación por parte de otro pacto colectivo expreso. De donde se advierte que las cláusulas del convenio colectivo son de naturaleza permanente, salvo que las partes estipulen lo contrario.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 574-2017**

**LIMA**

**Reintegros de Bonificación por Tiempo de Servicios  
PROCESO ORDINARIO**

**b.5) Los alcances del convenio permanecen vigentes hasta el vencimiento del plazo del plazo, aun cuando la empresa fuese objeto de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio y otras situaciones similares**

El convenio colectivo mantendrá su vigencia hasta el vencimiento de su plazo en caso de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del empleador, entre otras situaciones similares; salvo aquellas condiciones que se hayan pactado con naturaleza permanente; en cuyo caso, aquellas mantendrán sus efectos en caso sucedan las situaciones antes descritas.

**b.6) Formalidades para la celebración de los convenios colectivos**

El convenio colectivo es un acto jurídico formal que debe celebrarse por escrito y en triplicado, bajo sanción de nulidad sino se cumple con la forma escrita; sin embargo, la no presentación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo no acarreará su nulidad, pues, esta formalidad solo tiene por objeto su registro y archivo, pero no su aprobación, debido a que dicha autoridad carece de tal potestad.

**c) Fuerza vinculante de la convención colectiva**

La fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado implica que los acuerdos arribados en el procedimiento de negociación y estipulados en el convenio colectivo obligan a las partes que los suscribieron, a los trabajadores en cuyo nombre se convino y a quienes les resulte aplicable; así como a los prestadores de servicios que se incorporen con posterioridad a la celebración del pacto colectivo en las empresas partícipes del mismo; conforme a lo establecido en el artículo 42° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

El Tribunal Constitucional al referirse al carácter y alcance del convenio colectivo ha establecido lo siguiente:



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 574-2017**

**LIMA**

**Reintegros de Bonificación por Tiempo de Servicios  
PROCESO ORDINARIO**

«33. La Constitución de 1979 declaraba que la convención colectiva tenía fuerza de ley entre las partes. Ello implicaba lo siguiente:

- El carácter normativo del convenio colectivo, que lo convertía en un precepto especial del derecho laboral.
- Su alcance de norma con rango de ley.

En cambio, el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución actual señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

En tal sentido, la fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado obliga:

- A las personas celebrantes de la convención colectiva.
- A las personas representadas en la suscripción de la convención colectiva.
- A las personas que se incorporen con posterioridad a la celebración de la convención colectiva.

Esta noción (ámbito vinculante en el ámbito de lo concertado), ha sido recogida de la Constitución española de 1978, y se la concibe como referente del carácter normativo del acuerdo laboral. Tal como refiere Javier Neves Mujica, [Introducción al derecho laboral. Lima; PUCP, 2003], esto implica la aplicación automática de los convenios colectivos a las relaciones individuales comprendidas en la unidad negociada correspondiente, sin que exista la necesidad de su posterior recepción en los contratos individuales, así como su relativa imperatividad frente a la autonomía individual, la que sólo puede disponer su mejora pero no su disminución.

Cabe señalar que la fuerza vinculante para las partes establece su obligatorio cumplimiento para las personas en cuyo nombre se celebró, así como para los trabajadores que se incorporaron con posterioridad a las empresas pactantes, con excepción de quienes ocupen puestos de dirección o desempeñen cargos de confianza.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 574-2017**

**LIMA**

**Reintegros de Bonificación por Tiempo de Servicios  
PROCESO ORDINARIO**

*En suma: dentro del contexto anteriormente anotado, la fuerza vinculante implica que en la convención colectiva las partes pueden establecer el alcance y las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden con arreglo a ley.*

*De conformidad con lo establecido en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la convención caduca automáticamente cuando venza del plazo fijado, salvo en aquellos casos en que las partes celebrantes hubieren acordado expresamente su renovación o prórroga»<sup>13</sup>.*

**d) Clasificación de las cláusulas del convenio colectivo**

En cuanto a las cláusulas del convenio colectivo, el artículo 29° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, establece lo siguiente:

*«En las convenciones colectivas son cláusulas normativas aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y los que aseguran o protegen su cumplimiento. Durante su vigencia se interpretan como normas jurídicas.*

*Son cláusulas obligacionales las que establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio.*

*Son cláusulas delimitadoras aquellas destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo.*

*Las cláusulas obligacionales y delimitadoras se interpretan según las reglas de los contratos».*

Cabe anotar, que todos los acuerdos que se ven plasmados en un Convenio Colectivo de Trabajo son de carácter obligatorio independientemente del tipo de cláusula que se trate, pues, estas contienen los acuerdos tomados entre la representación de los trabajadores y su empleador; por lo que el Convenio Colectivo tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo acordado, conforme lo

---

<sup>13</sup> STC N° 00008-2005-AI de fecha doce de agosto de dos mil cinco, fundamento 33.





**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 574-2017**

**LIMA**

**Reintegros de Bonificación por Tiempo de Servicios  
PROCESO ORDINARIO**

dispone el numeral 2) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú y el artículo 42° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

**Décimo Primero.- Delimitación de la controversia**

En el caso de autos la controversia se circunscribe en determinar la correcta interpretación de los Convenios Colectivos suscritos entre el Banco de la Nación con el Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación (SINATBAN) en los cuales se reconoce el beneficio denominado Bonificación por Tiempo de Servicios (BTS), el cual según afirmación del demandante debe calcularse en base a un porcentaje de acuerdo a los años de servicios sobre la remuneración básica, cuyo resultado se debe encontrar sujeto al tope establecido de ciento setenta y nueve con 38/100 Nuevos Soles (S/.179.38); sin embargo, la empleada sostiene que el cálculo del porcentaje se debe efectuar sobre el tope.

**Décimo Segundo.- De la Bonificación por Tiempo de Servicio**

El otorgamiento de la Bonificación por Tiempo de Servicios se remonta al pacto colectivo suscrito con fecha veintidós de enero de mil novecientos ochenta y siete, que corre en fojas nueve a once, donde el Banco de la Nación con el Sindicato de Trabajadores del Banco de la Nación (SINATBAN) acordaron en su cláusula sexta el pago de dicha Bonificación al personal comprendido en el Decreto Legislativo N° 339 en los mismos términos y condiciones que rigen el beneficio de acuerdo a los convenios suscritos entre la Banca Estatal, Asociada y Comercial con la Federación de Empleados Bancarios del Perú. Asimismo, se precisó que la referida Bonificación «(...) es excluyente con las bonificaciones por tiempo de servicios que establece la ley, debiendo optarse en su oportunidad por la más favorable al trabajador».



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 574-2017**

**LIMA**

**Reintegros de Bonificación por Tiempo de Servicios  
PROCESO ORDINARIO**

Posteriormente mediante convenio colectivo de fecha diez de marzo de mil novecientos noventa y tres, que corre en fojas diecinueve a veinticinco, celebrado entre las mismas partes, se acordó sustituir todos los convenios colectivos anteriores, precisándose en su numeral 6.17) el otorgamiento de la Bonificación por Tiempo de Servicios en los términos siguientes:

«Por servicios prestados directamente a la Institución el Banco abonará una bonificación porcentual mensual **sobre el sueldo básico** en los siguientes términos:

a) De 5 a 10 años de servicios	3.5%
De 10 años y un día a 15 años de servicios	4.5%
De 15 años y un día a 20 años de servicio	8.5%
De 20 años y un día a 25 años de servicios	12.5%
De 25 años y un día a 30 años de servicios	18.5%

b) Para determinar el monto del beneficio el porcentaje se calculará hasta el tope actual de S/.179.38».

Mediante Reunión de Trato Directo de fecha treinta de octubre de mil novecientos noventa y cinco, que corre en fojas treinta y dos a treinta y siete, se acordó en su numeral 17) de la cláusula primera lo siguiente:

«El Banco abonará a su personal, por el tiempo de servicios prestados directamente a la Institución, una bonificación porcentual en los siguientes términos:

a.- De 5 a 10 años de servicios	3.5%
De 10 años y un día a 15 años de servicios	4.5%
De 15 años y un día a 20 años de servicio	8.5%
De 20 años y un día a 25 años de servicios	12.5%
De 25 años y un día a 30 años de servicios	18.5%



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 574-2017

LIMA

Reintegros de Bonificación por Tiempo de Servicios  
PROCESO ORDINARIO

b.- Para la determinación del monto del beneficio, **al porcentaje se calculará sobre la remuneración básica** y con arreglo a los topes vigentes».

Asimismo, mediante pactos colectivos de fechas veintiséis de junio de mil novecientos noventa y siete y veintinueve de octubre de mil novecientos noventa y ocho, que corren en fojas treinta y ocho a cuarenta y tres y cuarenta y cuatro a cincuenta, respectivamente; en el numeral 17) de su cláusula primera ambas partes acordaron el cálculo del beneficio solicitado en los términos siguientes:

«El Banco abonará a su personal, por el tiempo de servicios prestados directamente a la Institución, una bonificación porcentual en los siguientes términos:

a. De 5 a 10 años de servicios	3.5%
De 10 años y un día a 15 años de servicios	4.5%
De 15 años y un día a 20 años de servicios	8.5%
De 20 años y un día a 25 años de servicios	12.5%
De 25 años y un día a 30 años de servicios	18.5%

b. Para la determinación del monto del beneficio, el porcentaje **se calculará sobre la remuneración básica** y con arreglo al tope vigente (S/.179.38)» (el resaltado es nuestro).

**Décimo Tercero.**- Del análisis de los convenios colectivos señalados se advierte con claridad que la intención de las partes al acordar el cálculo del beneficio denominado Bonificación por Tiempo de Servicios era en base a un porcentaje aplicable sobre la remuneración básica con tope; es decir, que en aquellos casos en los que realizado el cálculo porcentual correspondiente a los años de servicio sobre la remuneración básica, esta resultase superior a la suma establecida como tope, se abonará este último como monto del beneficio pactado.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 574-2017**

**LIMA**

**Reintegros de Bonificación por Tiempo de Servicios  
PROCESO ORDINARIO**

Conforme a lo expuesto, tenemos que la cláusula que otorga el pago de la Bonificación por Tiempo de Servicios es de naturaleza normativa conforme al artículo 29° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, pues, regula un beneficio económico en favor de los trabajadores del Banco de la Nación, y se incorpora automáticamente a los contratos individuales de trabajo; por lo que para su interpretación resultan aplicables los distintos sistemas de la hermenéutica jurídica.

**Décimo Cuarto.**- Al respecto, el Tercer Pleno Laboral Supremo llevado a cabo en Lima los días veintidós y treinta de junio de dos mil quince, en su Tema N° 1 referido al criterio de aplicación del artículo 29° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR acordó por unanimidad lo siguiente:

*«Procede la interpretación favorable al trabajador respecto de las cláusulas normativas de las convenciones colectivas, cuando al aplicar el método literal, y los demás métodos de interpretación normativa, exista duda insalvable sobre su sentido. Si ante dicha duda insalvable, se incumple con interpretarlas de manera favorable al trabajador, se comete una infracción del artículo 29° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, regulado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR».*

**Décimo Quinto.**- **Solución al caso concreto**

El recurrente en su recurso de casación refiere que el Colegiado de mérito ha inaplicado el numeral 3) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú, pues, considera que en el caso de autos al existir una duda insalvable respecto a la forma de cálculo de la Bonificación por Tiempo de Servicios, debió escoger la interpretación más favorable al trabajador.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 574-2017**

**LIMA**

**Reintegros de Bonificación por Tiempo de Servicios  
PROCESO ORDINARIO**

En ese contexto, teniendo en cuenta que las cláusulas que regulan la Bonificación por Tiempo de Servicio son de naturaleza normativa; por lo tanto se interpretan como normas jurídicas, conforme a lo establecido en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; este Colegiado considera que en caso de la existencia de duda insalvable respecto a la forma de cálculo de dicho beneficio, el Colegiado de mérito debió aplicar la interpretación más favorable para el trabajador, conforme lo prevé el numeral 3) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú; la que en el caso de autos viene a ser la establecida en el considerando Décimo Tercero de la presente resolución.

Siendo ello así, tenemos que mediante **Informe Revisorio N° 048-2015-PJ-GMR** de fecha dos de octubre de dos mil quince, que corre en fojas trescientos seis a trescientos treinta y seis, que a partir del año mil novecientos noventa y tres al demandante se le viene calculando la Bonificación por Tiempo de Servicios sobre el tope de ciento setenta y nueve y 38/100 Nuevos Soles (S/.179.38) y no sobre la remuneración básica con arreglo al tope, conforme ha quedado establecido en la presente resolución, lo que deviene en el pago de los reintegros que por dicho concepto deberá percibir el accionante a partir de dicho año. Hecho que no ha sido advertido por el Colegiado de mérito al emitir pronunciamiento; razón por la cual la causal por la que se declaró procedente el recurso deviene en **fundada**.

Por las consideraciones expuestas:

**FALLO**

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el abogado de la parte demandante, **Wilfredo Isaac Borja Mosqueira**, mediante escrito de fecha catorce de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuatrocientos treinta y cinco a cuatrocientos cuarenta y ocho; en consecuencia, **CASARON** la



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 574-2017**

**LIMA**

**Reintegros de Bonificación por Tiempo de Servicios  
PROCESO ORDINARIO**

**Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha diecinueve de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuatrocientos veintisiete a cuatrocientos treinta y dos; **y actuando en sede de instancia CONFIRMARON** la Sentencia emitida en primera instancia contenida en la resolución de fecha quince de enero de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos cincuenta y tres a trescientos sesenta y uno, que declaró **fundada en parte** la demanda; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con el **Banco de la Nación**, sobre reintegros de Bonificación por Tiempo de Servicios; interviniendo como ponente, el señor juez supremo **Arévalo Vela**; y los devolvieron.

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**RODAS RAMÍREZ**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA**

**MALCA GUAYLUPO**

DES//DMRC