

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

CASACIÓN LABORAL Nº 10406-2016
LIMA
Reintegro de bonificación por tiempo
de servicios
PROCESO ORDINARIO - NLPT

***Sumilla:** En caso de duda insalvable en la interpretación de las cláusulas normativas de un convenio colectivo, se debe aplicar la interpretación más favorable al trabajador.*

Lima, dieciséis de mayo de dos mil diecisiete

VISTA; la causa número diez mil cuatrocientos seis, guion dos mil dieciséis, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Arévalo Vela**; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante, [REDACTED] [REDACTED] mediante escrito presentado el veintisiete de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos noventa y uno a trescientos noventa y cinco, contra la Sentencia de Vista de fecha veinticinco de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos sesenta y nueve a trescientos ochenta y siete, que **revocó** la Sentencia apelada de fecha nueve de setiembre de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos trece a trescientos diecisiete vuelta, que declaró fundada en parte la demanda, **y reformándola la declaró infundada**; en el proceso laboral seguido con la parte demandada, **Banco de la Nación**, sobre reintegro bonificación por tiempo de servicios.

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por el demandante, se declaró procedente mediante Resolución de fecha tres de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas cincuenta y tres a cincuenta y cinco, del cuaderno de casación, por las siguientes causales:

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

CASACIÓN LABORAL N° 10406-2016
LIMA
Reintegro de bonificación por tiempo
de servicios
PROCESO ORDINARIO - NLPT

- i) Infracción normativa del inciso 3) del artículo 26° del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.*
- ii) Infracción normativa de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.*

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso:

- a) Pretensión:** Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas cuarenta y cuatro a cincuenta y tres, subsanada en fojas cincuenta y ocho, la actora solicita el reintegro de la bonificación por tiempo de servicios y su incidencia en las gratificaciones; más el pago de intereses legales, con costas y costos del proceso.
- b) Sentencia de primera instancia:** El Juez del Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha nueve de setiembre de dos mil catorce, declaró fundada en parte la demanda, al considerar que la bonificación especial solicitada por la actora, se calculaba sobre el resultado del beneficio, en atención al principio de interpretación más favorable al trabajador en caso de duda insalvable. En consecuencia, procedía los reintegros reclamados en las remuneraciones mensuales, así como en sus colaterales, debido a que se encontraban calculados en función a la remuneración percibida. Asimismo, el reintegro de la bonificación por tiempo de servicios, también tenía incidencia en la percepción de las cinco gratificaciones. De otro lado, indica que la empresa demandada con la actora, acordaron reestructurar sus

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 10406-2016
LIMA
Reintegro de bonificación por tiempo
de servicios
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

remuneraciones; siendo para el caso de la bonificación por tiempo de servicios *“los porcentajes se calculaban sobre un monto fijo ascendente a S/.179.38”*, con lo cual esta bonificación pasó a tener una base de cálculo fija de ciento setenta y nueve con 38/100 nuevos soles (S/.179.38), cuya vigencia era a partir del uno de enero de mil novecientos noventa y tres hasta el treinta de junio de dos mil cinco.

- c) Sentencia de segunda instancia:** El Colegiado de la Tercera Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veinticinco de abril de dos mil dieciséis, revocó la Sentencia emitida en primera instancia que declaró fundada en parte la demanda, y reformándola la declaró infundada en todos sus extremos, argumentando que la bonificación por tiempo de servicios debió calcularse sobre el tope de ciento setenta y nueve mil con 38/100 nuevos soles (S/.179.38), en base al porcentaje establecido en cada uno de los convenios colectivos pactados sobre la bonificación, citada. Asimismo, indica que la parte demanda, al tener la condición de empresa de derecho público, se encontraba sujeta a lo dispuesto en las Leyes Nos. 26703 y 26850, Ley de gestión presupuestaria del Estado y Ley de contrataciones y adquisiciones del estado, respectivamente. Además, de su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 039-98-PCM; motivo por el cual, la bonificación por productividad no tenía carácter remunerativo.

Segundo: Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 10406-2016
LIMA
Reintegro de bonificación por tiempo
de servicios
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación. Además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Al haber sido declarado procedente el recurso por infracciones de orden procesal y de derecho material, corresponde a este Tribunal Supremo emitir pronunciamiento, en primer término, respecto a la supuesta infracción procesal, toda vez que, únicamente descartada la presencia de defectos procesales durante el trámite del proceso será posible la emisión de un pronunciamiento apropiado sobre el fondo de la materia controvertida.

Tercero: La causal de orden procesal declarada procedente, está referida a la ***infracción normativa de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.***

La norma en mención, prescribe:

“(...)3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación.

(...)

5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan. (...).”

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10406-2016
LIMA
Reintegro de bonificación por tiempo
de servicios
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso y la debida motivación de las Resoluciones Judiciales. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida; de conformidad con el artículo 39° de la Ley N° 29497 ¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la recurrente, la causal devendrá en infundada.

Quinto: Alcances sobre el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú

Sobre el debido proceso, contenido del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, este necesariamente comprende los siguientes:

- a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural).
- b) Derecho a un juez independiente e imparcial.
- c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado.

¹ Ley N°29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

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

CASACIÓN LABORAL Nº 10406-2016
LIMA
Reintegro de bonificación por tiempo
de servicios
PROCESO ORDINARIO - NLPT

- d) Derecho a la prueba.
- e) Derecho a una resolución debidamente motivada.
- f) Derecho a la impugnación.
- g) Derecho a la instancia plural.
- h) Derecho a no revivir procesos fenecidos.

Sexto: Precisiones respecto al inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú

Respecto a esta causal, debe tenerse en cuenta la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto, del derecho a la tutela judicial efectiva. Al respecto, Aníbal QUIROGA sostiene que:

“(...) para que se considere cumplido el requisito de la motivación, es necesario que se lleve a cabo la doble finalidad de exteriorizar, de un lado, el fundamento de la decisión adoptada, haciendo explícito que este responde a una determinada interpretación del Derecho, y de permitir, de otro, su eventual control jurisdiccional mediante el efectivo ejercicio de los derechos”.²

El Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el **Expediente N° 00728-2008-HC**, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su **sexto fundamento** ha expresado lo siguiente:

² QUIROGA LEÓN, Anibal. “*El Debido Proceso Legal*”. 2da ed. Lima: Editorial. EDIMSA ¿, p.125

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 10406-2016
LIMA
Reintegro de bonificación por tiempo
de servicios
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

“(…) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (…) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”.

Asimismo, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: **a)** inexistencia de motivación o motivación aparente, **b)** falta de motivación interna del razonamiento, **c)** deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, **d)** motivación insuficiente, **e)** motivación sustancialmente incongruente y **f)** motivaciones cualificadas.

En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por si misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa.

Séptimo: Solución al caso concreto

De la revisión de la Sentencia de Vista no se advierte que el Colegiado de mérito haya infringido el inciso 3) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú, que regula el debido proceso, ni del inciso 5) del artículo citado, toda vez que expresa los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan la conclusión arribada, respecto al reintegro de la bonificación por tiempo de servicios, extremo

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

CASACIÓN LABORAL Nº 10406-2016
LIMA
Reintegro de bonificación por tiempo
de servicios
PROCESO ORDINARIO - NLPT

que fue apelado por la parte demandada; en consecuencia, la causal de orden procesal, deviene en **infundada**.

Habiéndose declarado infundada la causal procesal, corresponde pasar al análisis de la causal material.

Octavo: La causal material declarada procedente, está referida a la ***infracción normativa del inciso 3) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú.***

La norma en mención, prescribe:

“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”.

Noveno: 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 posición de propietario o poseedor de los medios de producción; es en ese punto, en el cual 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 busca equiparar dicha relación acudiendo en

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

CASACIÓN LABORAL Nº 10406-2016
LIMA
Reintegro de bonificación por tiempo
de servicios
PROCESO ORDINARIO - NLPT

auxilio del trabajador mediante una desigualdad jurídica, a fin de evitar abusos por parte del empleador.

Doctrinariamente se admite que en el principio protector deriva 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.

Décimo: 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”³.

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,

³ 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 Nº 10406-2016
LIMA
Reintegro de bonificación por tiempo
de servicios
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*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*⁴.

Sobre el particular, PASCO COSMÓPOLIS expresa lo siguiente:

“La aplicación de este principio debe ajustarse a los siguientes dos requisitos:

- *Existencia de una duda insalvable o inexpugnable.*
- *Respeto a la ratio juris de la norma objeto de interpretación (para tal efecto, el aplicador del derecho deberá asignarle un sentido concordante y compatible con la razón de ésta)*⁵.

Nuestra Constitución recoge esta regla en el inciso 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

⁴ MARCENARO FRERS, Ricardo. *“El trabajo en la nueva Constitución”*. Lima: Editorial Cultural Cuzco S.A. Editores, Lima 1995, p.157.

⁵ PASO COSMOPOLIS, Mario. *“El principio protector en el proceso laboral”*. En: Revista de Iure N.º 1. Editada por los alumnos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Lima, 1999, p. ¿

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

CASACIÓN LABORAL Nº 10406-2016
LIMA
Reintegro de bonificación por tiempo
de servicios
PROCESO ORDINARIO - NLPT

la Constitución, tratados aprobados por el Perú, leyes, decretos legislativos, normas reglamentarias, convenios colectivos, y en general, toda disposición de naturaleza general.

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:

- *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 trabajador⁶.*

De lo expuesto podemos concluir que la regla del *in dubio pro operario* será aplicable cuando el juzgador o el intérprete ante varios 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.

⁶ 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 Nº 10406-2016
LIMA
Reintegro de bonificación por tiempo
de servicios
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Décimo Primero: La negociación colectiva

Respecto a la negociación colectiva este Colegiado Supremo considera pertinente efectuar unas precisiones respecto de la negociación colectiva y el convenio o pacto colectivo.

a) Definición de negociación colectiva

La negociación colectiva es reconocida como un derecho fundamental del trabajador, de acuerdo al 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.

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”⁷.

En el ámbito internacional, resulta ilustrativo citar el artículo 2° del Convenio N° 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual si bien no está

⁷ 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° 10406-2016
LIMA
Reintegro de bonificación por tiempo
de servicios
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

ratificado por el Perú, pero que sin embargo constituye parámetro normativo para la interpretación de las normas laborales, en cuyo caso, 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

(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 la 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:

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

CASACIÓN LABORAL N° 10406-2016
LIMA
Reintegro de bonificación por tiempo
de servicios
PROCESO ORDINARIO - NLPT

“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”⁸.

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

⁸ 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° 10406-2016
LIMA
Reintegro de bonificación por tiempo
de servicios
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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 procedimiento de negociación, lo cual contraviene no solo el derecho a la negociación colectiva previsto en el inciso 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.

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

CASACIÓN LABORAL Nº 10406-2016
LIMA
Reintegro de bonificación por tiempo
de servicios
PROCESO ORDINARIO - NLPT

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 las 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.

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

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

CASACIÓN LABORAL Nº 10406-2016
LIMA
Reintegro de bonificación por tiempo
de servicios
PROCESO ORDINARIO - NLPT

*negociar nuevamente, pues se afectaría el ejercicio democrático del derecho de negociación colectiva*⁹.

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”*¹⁰.

Décimo Segundo: El convenio colectivo

a) Definición de convenio colectivo

Es el resultado del procedimiento de negociación colectiva, que plasma los acuerdos a los cuales han arribado las partes negociales, que 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

⁹ STC N° 03561-2009-AA, de fecha diecisiete de agosto de dos mil nueve, fundamentos dieciséis y diecisiete.

¹⁰ 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 Nº 10406-2016
LIMA
Reintegro de bonificación por tiempo
de servicios
PROCESO ORDINARIO - NLPT

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.

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”¹¹.

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*

¹¹ STC N°008-2005-PI/TC de fecha doce de agosto de dos mil cinco, fundamento 29.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 10406-2016
LIMA
Reintegro de bonificación por tiempo
de servicios
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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”¹².

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 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”¹³.

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

“(…) convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de

¹² DE FERRARI, Francisco. “Derecho del Trabajo”, Volumen IV, 2ª. Edición actualizada, Ediciones Depalma, Buenos Aires 1974. p. 377.

¹³ ANACLETO GUERRERO, Víctor. “Manual de Derecho del Trabajo”, Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L., Lima 2012. pp. 553-554.

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

CASACIÓN LABORAL N° 10406-2016
LIMA
Reintegro de bonificación por tiempo
de servicios
PROCESO ORDINARIO - NLPT

establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”¹⁴.

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:

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.

¹⁴ 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 Nº 10406-2016
LIMA
Reintegro de bonificación por tiempo
de servicios
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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.

b.5) Los alcances del convenio permanecen vigentes hasta el vencimiento 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

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 10406-2016
LIMA
Reintegro de bonificación por tiempo
de servicios
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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 acarrearía 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 Nº 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:

“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.

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

CASACIÓN LABORAL Nº 10406-2016
LIMA
Reintegro de bonificación por tiempo
de servicios
PROCESO ORDINARIO - NLPT

- 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 negocial 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° 10406-2016
LIMA
Reintegro de bonificación por tiempo
de servicios
PROCESO ORDINARIO - NLPT

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”¹⁵.

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, prescribe 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”.

¹⁵ 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 Nº 10406-2016
LIMA
Reintegro de bonificación por tiempo
de servicios
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Sobre la cláusula normativa, corresponde manifestar que se constituye como una norma jurídica, pues sus efectos rigen para todos los integrantes que han participado o no en el proceso de negociación colectiva, respecto al ámbito de aplicación del convenio colectivo; además, que tiene por finalidad asegurar y proteger su cumplimiento.

Sobre el particular, TOYAMA MIYAGUSUKU, señala que:

“Se entiende que el contenido normativo CCT(normative teil) está formado por las cláusulas que se aplican a todos los sujetos comprendidos en el ámbito negocial, es decir, son cláusulas que tienen vigencia impersonal, abstracta y general. Son, pues, verdaderas normas jurídicas que rigen para todos los integrantes del ámbito de aplicación del CCT, hayan o no participado en el proceso de NEC (...)”¹⁶.

Por su parte, PALOMEQUE, manifiesta que:

“Las cláusulas normativas pueden versar sobre los siguientes temas:

- a) Económicos y laborales. Éste es el tema central y típico dentro del contenido de la NEC; aquí están incluidas las cláusulas salariales, las bonificaciones o gratificaciones, las condiciones de trabajo, etc.*
- b) Sindicales. Las cláusulas que se acostumbran consignar en este tipo son las referidas a la representación sindical, las cláusulas de seguridad sindical –unión label, hiring hall, closed shop, etc.-, estipulaciones sobre el fuero sindical, etc.*

¹⁶ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge Luis. “El contenido del convenio colectivo de trabajo”. Revista lus et veritas. Lima, p.172.

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

CASACIÓN LABORAL Nº 10406-2016
LIMA
Reintegro de bonificación por tiempo
de servicios
PROCESO ORDINARIO - NLPT

c) *Asistenciales y empleo. Las cláusulas sobre concesión de vivienda, transporte, asistencia y preparación al trabajador, etc. Son frecuentes en este tipo*¹⁷.

En el mismo sentido, GENOUD, afirma que el método más adecuado para interpretar las cláusulas normativas es el que se usa para desentrañar el sentido de las leyes, por el carácter, es decir determinar en saber qué quisieron decir los contratantes con los vocablos usados, cuya respuesta es la voluntad de las partes, y por ello, hay que recurrir a los métodos de exégesis legal. Basta recordar algunos principios generales que resultan aplicables, como es el *indubio pro operario* (duda favorece al trabajador)¹⁸.

En relación a la cláusula obligacional está circunscrito a las partes del proceso de la negociación colectivo, en donde se establecen los derechos y deberes para el cumplimiento del convenio colectivo.

Respecto a la cláusula delimitadora es aquella que como su mismo nombre lo indica, delimita el ámbito de aplicación funcional, territorial, temporal y personal del convenio colectivo. Bajo esa premisa, las cláusulas se interpretan, de acuerdo a las reglas previstas en el convenio.

En conclusión, cabe anotar, que todos los acuerdos 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 dispone el numeral 2) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú y el

¹⁷ PALOMEQUE, citado por Ibíd, p. 172.

¹⁸ GENOUD, Hector. "Derecho colectivo laboral – Asociaciones profesionales y convenios colectivos". Buenos Aires: Ediciones Depalma, 1973, p. 154.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10406-2016
LIMA
Reintegro de bonificación por tiempo
de servicios
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

artículo 42° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

e) Interpretación de las cláusulas del Convenio Colectivo

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, en concordancia con lo establecido en el Tercer Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, específicamente en el tema número uno, referido a los criterios de interpretación del artículo 29° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR, acuerda por unanimidad establecer el criterio siguiente:

“Las cláusulas normativas de las convenciones colectivas, se interpretan en el sentido más favorable al trabajador, ya sea otorgando mayores beneficios o reduciendo perjuicios. Esta interpretación procede cuando después de aplicar el método literal, y los demás métodos de interpretación normativa, exista duda insalvable sobre el sentido de la cláusula convencional”.

Décimo Tercero: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar la correcta interpretación de las cláusulas de los convenios colectivos suscritos entre el Banco de la Nación con el Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación (SINATBAN), que reconocen la Bonificación por Tiempo de Servicios, 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 emplazada sostiene que el cálculo del porcentaje se debe efectuar sobre el tope.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10406-2016
LIMA
Reintegro de bonificación por tiempo
de servicios
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Décimo Cuarto: De la Bonificación por Tiempo de Servicios

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, 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”*.

Posteriormente mediante Acto de Trato Directo de fecha diez de marzo de mil novecientos noventa y tres, que corre en fojas cuatro a diez, celebrado entre las mismas partes, señala en el numeral dieciocho de la cláusula primera, el otorgamiento de la Bonificación por Tiempo de Servicios 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:

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

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

CASACIÓN LABORAL Nº 10406-2016
LIMA
Reintegro de bonificación por tiempo
de servicios
PROCESO ORDINARIO - NLPT

b) Para la determinación del monto del beneficio, el porcentaje se calculará con arreglo a los topes vigentes (...).

Mediante Reunión de Trato Directo de fecha treinta de octubre de mil novecientos noventa y cinco, que corre en fojas dieciséis a veintiuno, se acordó en su numeral diecisiete de la cláusula segunda 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:

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

*b.- Para la determinación del monto del beneficio, **al porcentaje se calculará sobre la remuneración básica** y con arreglo a los topes vigentes (...).* (Subrayado y resaltado es nuestro)

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 veinticuatro a veintinueve y treinta a treinta seis, respectivamente; en el numeral diecisiete de su cláusula primera ambas partes acordaron el cálculo del beneficio solicitado en los términos siguientes:

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

CASACIÓN LABORAL Nº 10406-2016
LIMA
Reintegro de bonificación por tiempo
de servicios
PROCESO ORDINARIO - NLPT

“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 (...)); (Subrayado y resaltado es nuestro).

Décimo Quinto: 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 servicios sobre la remuneración básica, esta resultase superior a la suma establecida como tope, se abonará el tope como monto máximo.

Décimo Sexto: 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° 10406-2016
LIMA
Reintegro de bonificación por tiempo
de servicios
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

En ese contexto, teniendo en cuenta que las cláusulas que regulan la Bonificación por Tiempo de Servicio son de naturaleza normativa; por lo que 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, de conformidad con lo prescrito en el literal e) del décimo segundo considerando de la presente resolución.

Décimo Séptimo: Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior ha infraccionado el inciso 3) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú; por consiguiente, el recurso de casación deviene en **fundado**.

Décimo Octavo: Doctrina Jurisprudencial

De conformidad con el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS, el criterio establecido en el literal e) del décimo segundo considerando de la presente resolución contiene principios jurisprudenciales de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores relativos a la interpretación de las cláusulas normativas del convenio colectivo cuando exista duda insalvable sobre su sentido.

Por estas consideraciones:

FALLO:

1. Declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante, **Jaqueline Ana Sánchez Tapia**, mediante escrito presentado el veintisiete de

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 10406-2016
LIMA
Reintegro de bonificación por tiempo
de servicios
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos noventa y uno a trescientos noventa y cinco.

2. En consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista fecha veinticinco de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos sesenta y nueve a trescientos ochenta y siete; y actuando en sede de instancia, **CONFIRMARON** la Sentencia apelada de fecha nueve de setiembre de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos trece a trescientos diecisiete vuelta, que declaró fundada en parte la demanda.
3. **ORDENARON** que la demandada cumpla con abonar a favor del demandante la suma de cuatro mil seiscientos cuatro con 11/100 nuevos soles (S/.4,604.11), con lo demás que contiene.
4. **DECLARAR** que el criterio establecido en el literal e) del décimo segundo considerando de la presente ejecutoria contiene principios jurisprudenciales de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores referidos a la interpretación de las cláusulas normativas del convenio colectivo cuando exista duda insalvable sobre su sentido.
5. **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley.
6. **REMITIR** copia de la presente Sentencia a los Presidentes de las Cortes Superiores de todos los Distritos Judiciales de la República para su difusión entre los magistrados de las diversas instancias del Poder judicial.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 10406-2016
LIMA
Reintegro de bonificación por tiempo
de servicios
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

7. **NOTIFICAR** la presente Sentencia a la parte demandante, **Jaqueline Ana Sánchez Tapia** y a la parte demandada, **Banco de la Nación**, y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

MAC RAE THAYS

CHAVES ZAPATER

RODAS RAMÍREZ

DE LA ROSA BEDRIÑANA

Jmrp