

EXPEDIENTE	03477-2019-0-1706-JR-LA-02
DEMANDANTE	KARLA ROSITA DÁVILA DÁVILA
DEMANDADO	INRETAIL PHARMA SA
MATERIA	CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD DEL EMPLEADOR
JUEZ	RICARDO ANGEL NUÑEZ LARREATEGUI
SECRETARIO	ELSA CECILIA LABRIN ROMERO

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO: SEIS

Chiclayo, DIECIOCHO de febrero

Del dos mil Veinte. -

I. ASUNTO:

Es materia del presente proceso la demanda interpuesta por **KARLA ROSITA DÁVILA DÁVILA** contra la **INRETAIL PHARMA SA**, sobre Cese de hostilidad del empleador.

II. ANTECEDENTES

a. Demandante:

Con fecha 11.06.2019, el actor presenta su demanda argumentando los siguientes hechos: Que, se desempeña como técnico de farmacia, con un horario de 8 horas diarias y manteniendo una remuneración mensual de S/ 930.00 soles. Indica que el cargo de técnico de farmacia tiene como funciones, atención al público, orientar al cliente, dispensar medicamentos, siendo arbitrario elaborara los inventarios que su política exige, ya que esa labor la puede efectuar personal especializado y es también arbitrario, el hecho de firmar los descuentos por mercadería faltante. Que, el sancionar a los trabajadores por no firmar descuentos por faltantes de mercadería significa un acto de hostilidad a la recurrente e incumplimiento por parte del empleador al contrato de trabajo, menoscabando su salud mental, economía y su derecho al trabajo. Que la recurrente es miembro del sindicato de trabajadores de la empresa y que ejerce su defensa en virtud del Artículo 35° Inciso a) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado en el Decreto Supremo N°003-97-TR, solicita se le imponga a la demandada la multa que le corresponda. En cuanto a la Indemnización por Daño Moral, indica que solicita la suma de S/3,000.00 Soles, en virtud al tiempo que se le viene hostilizando, asignándole labores que no le corresponden y faltamiento de palabra que le generan daño a su salud, honor, reputación y dignidad.

b. Admisión de demanda y audiencia de conciliación:

Mediante Resolución número DOS de fecha 27.08.2019 (folio 23 a 25), se admitió a trámite la demanda en la vía del proceso ORDINARIO LABORAL, citándose a las partes a Audiencia de Conciliación, la misma que se llevó a cabo en el día y hora programados con asistencia del demandante y su abogado defensor, y de la asistencia de la parte demandada. Invitadas las partes a conciliar no arribaron a ningún acuerdo conciliatorio, acto seguido se precisaron las pretensiones materia de juicio. Mediante resolución tres se tiene por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios de la demandada. Finalmente se citó a las partes para que



concurran al local del Juzgado a efecto de llevarse a cabo la Audiencia de Juzgamiento en fecha próxima.

c. Contestación de demanda:

Mediante escrito de folios 58 a 66, la Empresa INRETAIL PHARMA S.A. contestó la demanda, solicitando se declare infundada la demanda en todos sus extremos, alegando los siguientes argumentos: i) Que, con fecha 22 de abril del 2019, la demandada emitió un Memorandum de amonestación escrita en contra de la demandante por el incumplimiento de las obligaciones laborales propias de su cargo como Técnico de Farmacia. Así es, luego del proceso de auditoría de Inventario realizado en su centro de trabajo, el día 06.04.2019, se negó a firmar el formato de responsabilidad de inventarios (el cual se encuentra obligada a firmar, pues se encuentra obligada a cumplir con la Política de Inventarios AUD-PD003 de enero del 2019, lo que constituye una infracción al Artículo 77° del Reglamento Interno de Trabajo de empresa. ii) Que, la demandante se negó a recepcionar y firmar el memorándum de amonestación escrita de fecha 22.04.2019, motivo por el cual se le cursó Carta Notarial con la misma fecha, dando la demandante respuesta a dicha Carta con fecha 03.05.2019 solicitando se inaplique la sanción de amonestación, señalando que la política de inventario es arbitraria y la convierte en actos de hostilidad, por lo que se niega a firmar el descuento de inventario, y nos requiere cesar los supuestos actos de hostilidad cometidos en su contra. iii) mediante carta de fecha 08.05.2019 dimos respuesta a la actora negando y rechazando los supuestos actos de hostilidad y se ratifican en la amonestación escrita impuesta, toda vez que dicha sanción disciplinaria no se sustenta en un acto arbitrario u hostil, sino más bien en el incumplimiento de las obligaciones laborales y a las disposiciones previstas en el Artículo 77 del Reglamento Interno de Trabajo de nuestra empresa, así como a las previstas en nuestras políticas internas, tales como la política AUD-PD003 sobre Inventarios Mensuales en Boticas. iv) la parte actora pretende argumentar que las políticas internas implementadas por la demandada son arbitrarias y abusivas; sin embargo, esto nunca fue advertido o comunicado a sus superiores, ya que es de su conocimiento desde el 22.01.2019 y recién es puesta a conocimiento al sentirse afectada; es decir, casi 4 meses después de implementada la norma interna. v) en cuanto a la indemnización, la demandante no ha acreditado el daño moral que alega; asimismo, en su demanda no concurren los tres elementos de la responsabilidad civil que son la conducta antijurídica, la relación de causalidad y el factor de atribución de responsabilidad; siendo ello así, se puede afirmar que el actuar de la recurrente no ha ocasionado daño alguno a la actora, razón por la cual, en el presente caso no existe relación de causalidad alguna, pues no puede existir esta si no existe una conducta antijurídica ni tampoco daño alguno. Asimismo, tampoco se le puede atribuir factor de atribución alguno, por cuanto no hemos actuado con dolo ni culpa.

d. Audiencia de juzgamiento

Se programó la Audiencia de Juzgamiento, llevándose a cabo en el día y hora programada con asistencia de la parte demandante y de su abogado defensor, así como la asistencia de la apoderada y de su abogado de la demandada; registrándose su desarrollo e incidencias en el sistema de audio y video que forma parte de estos autos. Acto seguido, se inició el desarrollo del Juzgamiento, difiriéndose el fallo de la sentencia, citando a los justiciables para que concurran al Juzgado a los efectos de su notificación.

III. FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA:

PRIMERO: Conforme al artículo 138º de la Constitución, los Jueces administran justicia con arreglo a la Constitución y las leyes, puesto que ellos también garantizan una adecuada protección de los derechos y libertades reconocidos por la Constitución. Los Jueces de la jurisdicción ordinaria, están llamados a aplicar las leyes y reglamentos de

conformidad con la Constitución y, en especial, con el contenido constitucionalmente protegido de los derechos fundamentales. En razón a que la dignidad de la persona supone el respeto del hombre como fin en sí mismo, en sede jurisdiccional, el análisis debe desarrollarse verificándose el respeto a la dignidad del hombre, tanto en la actuación del Estado como en la de los particulares.

SEGUNDO: De conformidad con el Artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil (aplicable supletoriamente al Proceso Laboral conforme a la Primera Disposición Complementaria de la Ley Nº 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo), el Juez debe atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.

TERCERO: A su vez, el artículo 23° de la Ley 29497, regula lo concerniente a la carga de la prueba y en el artículo 23.1, a nivel de carga probatoria genérica, señala que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos. También debe tenerse en cuenta que a nivel de reglas especiales de distribución de la carga probatoria, se establece que *corresponde al demandante la carga de prueba sobre la existencia del daño alegado* (literal c) del artículo 23.3 de la citada ley procesal laboral), ello en virtud a que al definirse la competencia de los Juzgados Laborales, la nueva normativa procesal ha indicado que los Jueces de Trabajo pueden analizar las causas vinculadas al reclamo de pago de indemnizaciones por daños y perjuicios patrimoniales y extra patrimoniales.

CUARTO: Acreditada la relación laboral entre las partes, el Juez deberá determinar la procedencia de las pretensiones formuladas por el demandante, así como, si la parte demandada cumplió con sus obligaciones exigibles por la Ley especial – en forma concreta los conceptos referidos al petitorio de la demanda – merituando para ello en su conjunto los medios probatorios incorporados al proceso, expresándose las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan la decisión jurisdiccional, debiendo tener presente el Principio de finalidad, pertinencia y valoración conjunta de la prueba de acuerdo a las reglas de la sana crítica y al método de apreciación razonada.

&. Hechos no necesitados de actuación probatoria

QUINTO: Que, de conformidad al segundo párrafo del artículo 19 de la Ley 29497 el cual establece que: *“Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos”*, en la presente causa, resultan ser hechos no necesitados de actuación probatoria, porque ambas partes así lo han aceptado en la audiencia de juzgamiento a min. 16:48 a 17:24, los siguientes:

- ✓ Fecha de Inicio : 13 de febrero del 2013
- ✓ Vínculo laboral : Vigente
- ✓ Cargo : Técnico de Farmacia
- ✓ Contrato : indeterminado

SEXTO: A efectos de resolver la pretensión de tutela jurisdiccional efectiva solicitada por el demandante, este Juzgado considera pertinente pronunciarse sobre la siguiente pretensión materia de juicio:

1. Determinar si corresponde ordenar el cese de actos de hostilidad del empleador al trabajador, por la causal del inciso g) del artículo 30 del D.S. N° 003-97-TR y como consecuencia se deje sin efecto la obligación de firmar formatos de responsabilidad de inventarios y se inaplique la sanción disciplinaria de amonestación (llamada de atención), y que no se efectúen sanciones disciplinarias posteriores.
2. Determinar si corresponde imponer a la demandada la multa que corresponda de acuerdo al inciso a) del artículo 35 del D.S. N° 003-97-TR.
3. Determinar si corresponde a la accionante el pago de una Indemnización por daño moral.

A. EL IUS VARIANDI DEL EMPLEADOR VS. ACTOS DE HOSTILIZACIÓN:

SÉPTIMO: La subordinación es el elemento principal que califica una relación como de carácter laboral y legislativa está definida como la obligación que tiene el trabajador de prestar sus servicios bajo la dirección de su empleador, dentro de las cuales se dan una serie de manifestaciones: poder reglamentario, fiscalizador, disciplinario y de dirección. Respecto a este último: poder de dirección, tenemos que a través de ella se faculta al empleador para ordenar y dirigir el entramado de la relación laboral y la labor que despliega el trabajador en ella; así lo señala de manera expresa el artículo 9° del D.S. No. 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

OCTAVO: Una de esas manifestaciones del poder de dirección es el denominado IUS VARIANDI del empleador, entendido este como la potestad que tiene el empleador para variar las condiciones en que se realiza la prestación personal del servicio por parte del trabajador, es decir, es la facultad del empleador de modificar o cambiar unilateralmente, de muto propio, las condiciones del trabajo (lugar, remuneraciones, horario, etc), en suma puede modificar el modo, el lugar, la cantidad o el tiempo de trabajo; pero sin duda dicho ejercicio no tiene carácter de absoluto, por cuanto tal potestad se encuentran limitada constitucionalmente, por tanto, debe ejercerse dentro de los criterios de proporcionalidad y considerando las necesidades del centro del trabajo, pero sobretodo que no vulnere derechos fundamentales, así lo establece el artículo 9 de la citada norma: ***“El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”***

NOVENO: Al respecto debemos precisar que las decisiones del empleador, en lo referido al cambio de condiciones del trabajador, podría devenir en arbitrariedad, cuando se exceden de la discrecionalidad y legalidad, pudiendo incurrir en actos de hostilidad contra la parte más débil de la relación laboral, es por ello que se encuentra limitado – pese a ser una relación interprivatos- por los alcances referido en el considerando anterior.

DÉCIMO: Que, constituye un acto de hostilización equiparables al despido, aquellas faltas realizadas por el empleador, las que se encuentran tipificadas en el artículo 30° del Dec. Sup. No. 03-97-TR – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, dentro de

las cuales se encuentra la establecida en el inc. b) *La reducción de la remuneración o de la categoría*, de la lectura del literal de la norma citada se desprende que los límites que impone la norma a la facultad discrecional del empleador es justamente la razonabilidad y los principios constitucionales que rigen, los cuales deben ser analizados en cada caso y según cada circunstancia.

ANÁLISIS DEL CASO:

&. **EN CUANTO AL PRIMER PUNTO EN CONTROVERSIA:** Determinar si corresponde ordenar el cese de actos de hostilidad del empleador al trabajador, por la causal del inciso g) del artículo 30 del D.S. N° 003-97-TR y como consecuencia se deje sin efecto la obligación de firmar formatos de responsabilidad de inventarios y se inaplique la sanción disciplinaria de amonestación (llamada de atención), y que no se efectúen sanciones disciplinarias posteriores.

A. ACTOS DE HOSTILIZACIÓN Y EL REQUERIMIENTO PREVIO PARA SU CUESTIONAMIENTO

DÉCIMO PRIMERO: Que para accionar el cese de hostilidades en la vía judicial o en su defecto, el pago de la indemnización por despido arbitrario indirecto, debe cumplirse un requisito previo que debe agotar el trabajador para poder acudir a la vía judicial (interés para obrar) y es el que está previsto en la parte infine del artículo 30 del Dec. Sup. N° 003-97-TR, que señala:

“El trabajador antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso”.

De la interpretación clara de esta norma se entiende que para accionar judicialmente el cese de hostilidades debe agotarse las vías legales pre establecidas como es el requerimiento mediante documento del cese de hostilización que debe realizar el trabajador al empleador concediéndole un plazo de 6 días para su rectificación y enmiende su conducta respecto a los hechos que se le imputa (Sombreado y Subrayado nuestro); y luego de dicho plazo de seguir renuente a restablecer sus condiciones del trabajador, recién puede activar el trabajador la acción judicial de cese de hostilización como en el presente caso.

Ahora bien, se tiene que a folios 5 a 6 obra la carta de fecha 03.05.2019, remitida por el accionante a su empleador en el que se solicita el cese de actos de hostilidad, carta que acredita que la accionante ha cumplido con el requisito establecido en el artículo 30, parte infine del Dec. Sup. N° 003-97-TR, lo que hace colegir que la demanda ha sido presentada dentro del plazo previsto en el artículo 36 de la citada norma legal, en la medida que la demanda se presentó el 11.06.2019, es decir dentro del plazo establecido, máxime si se tiene en cuenta que con fecha 08.05.2019 la emplazada contesta la carta de cese de hostilidades.

DÉCIMO SEGUNDO: Que desarrollado los criterios jurisdiccionales que asume este Juzgado respecto a la controversia planteada en el presente proceso, procedemos a resolver esta pretensión; pues del estudio de autos se tiene que la demandante solicita cesen los actos de hostilidad invocando la causal contenida en el inciso g) del artículo 30 del D.S. N° 003-97-TR, referido a *“los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador”*, indicando que la demandada le ha venido obligando a firmar formatos de responsabilidad de inventarios por mercadería faltante, en virtud a una responsabilidad solidaria, sin embargo, refiere que dicho faltante no es su responsabilidad, pues la empresa no investiga o realiza algún procedimiento para sostener la responsabilidad individual de la mercadería faltante a fin de que se pueda efectuar la devolución de la mercadería acorde a derecho, sosteniendo que el descuento de dicha mercadería faltante en sus boletas de pago resulta arbitrario y afecta su remuneración mensual. Siendo ello así conviene citar los siguientes hechos que se desprenden de los medios probatorios obrantes en autos:

1. La empresa demandada, mediante carta notarial de fecha 22 de abril del 2019, de folios 03 a 04, hace llegar a la accionante el **Memorándum de amonestación escrita**, a través del cual la demandada decide amonestar a la demandante con una llamada de atención escrita, debido a que con fecha 06 de abril del 2019 se negó a firmar el formato de responsabilidad de inventarios determinado en función al proceso de auditoría realizado a su centro de trabajo el día 20 de marzo del 2019; indicando que la demandante se encontraba obligada a cumplir por ser política de inventarios. Concluyendo que la demandante ha incumplido con lo regulado en el artículo 77 del Reglamento Interno de Trabajo.
2. Por su parte la demandante con fecha 03 de mayo del 2019 (folios 5 a 6), solicita se inaplique la sanción disciplinaria de amonestación, en la modalidad de llamada de atención y cesen los siguientes incumplimientos laborales y hostilidades de parte de la entidad demandada; asimismo sostiene que la demandada viene sometiendo a los trabajadores afiliados a ciertas arbitrariedades como firmar documentos llamados *“descuentos de inventarios”* por mercadería faltante y que no es de su responsabilidad, pues la empresa no realiza procedimiento para sostener la responsabilidad de devolver la mercadería, descontando de su remuneración, configurándose como hostilidad laboral y que afecta su dignidad y su economía.
3. La demandada, a través de carta de fecha 08 de mayo del 2019 niega la existencia de actos de hostilidad, indicando que estaría desconociendo las políticas internas tales como la política AUD – PD003 y RIT que señalan que todo colaborador que preste servicios en un establecimiento farmacéutico en donde existe mercadería, es responsable de la custodia de los mismos, en tal sentido asumirá la responsabilidad de la mercadería detectada como faltante según los informes validados por el área de auditoría.

DÉCIMO TERCERO: Ahora bien, conforme se desprende de los hechos citados precedentemente, la amonestación impuesta a la demandante gira en torno a que ésta se habría negado a firmar el *formato de responsabilidad de inventarios, incumpliendo las políticas de inventarios que son de su conocimiento e incumpliendo lo establecido en el Artículo 77 de Reglamento Interno de Trabajo*; asimismo, se tiene que en Audiencia de Juzgamiento (min. 10:30 a 12:20), el abogado de la parte actora indica que *“a su*

patrocinada se le obligaba a firmar dichos formatos y cuando existía pérdida de productos farmacéuticos (faltante), la empresa tenía una política solidaria, pues si al término del mes existe mercadería faltante, dicho mercadería debía ser descontada de sus planillas de pagos sin determinar al responsable, por lo que al negarse a firmar dichos formatos se realizó la citada amonestación". Por su parte, la empresa demandada en su escrito de contestación de demanda, refiere que luego del proceso de auditoría de inventario realizado en su centro de trabajo realizado el 06 de abril del 2019 se negó a firmar el formato de responsabilidad de inventarios el cual se encontraba obligada a firmar, pues se encontraba obligada a cumplir con la política de inventarios AUD-PD003 de enero de 2019.

En ese contexto, se tiene que de folios 51 obra un CD conteniendo el Manual de organización y funciones de la empresa, el reglamento interno de trabajo, y la política AUD-PD-003 sobre inventarios mensuales en boticas, de los cuales se desprende lo siguiente:

En cuanto a la **Política AUD-PD-003 sobre inventarios mensuales en boticas**. - se observa que en el punto 4.11 se estableció lo siguiente:

4.11. *Todos los colaboradores de la botica (técnico de farmacia, técnico de perfumería, almacenero, empaque, anfitrión, cajero y/o asistente administrativo, D.T.) que laboró dentro del periodo en que se produjo el faltante, incluyendo al personal que ya no labora en la empresa son responsables de la mercadería faltante. En el caso del personal nuevo en la empresa, este será incluido a partir de la fecha en que se le asignen laboratorios.*

En cuanto al **Reglamento Interno de Trabajo**, se tiene que entre otras obligaciones corresponden al trabajador:

- *Desempeñar el trabajo convenido con dedicación, eficiencia, disciplina y moralidad, cuidando la buena imagen de la Empresa. A falta de estipulación, el que su superior inmediato le indique, siempre que sea compatible con su aptitud o condición física y que tenga relación con los negocios a que se dedica la Empresa.*
- *Obedecer y cumplir las instrucciones verbales o escritas que impartan sus superiores, así como desempeñar el trabajo con diligencia y eficiencia en la forma, tiempo y lugar convenido.*
- *Observar buena conducta y obrar con espíritu de leal colaboración, a fin de mantener el orden y la disciplina. Consecuentemente con lo anterior, en las instalaciones de la Empresa y durante la jornada laboral, está prohibido todo comportamiento que perturbe la necesaria tranquilidad que debe reinar en el centro de trabajo.*
- *Cumplir con lo dispuesto por los procedimientos, instrucciones, manuales, directivas y cualquier otra disposición interna que la Empresa pudiera emitir.*

En el **Manual de Organización y Funciones** se detallan entre otras funciones y responsabilidades:

10. *Realizar la revisión y chequeo de la mercadería, según el rol designado por el Químico Administrador.*

11. Registrar nombres, apellidos y firma en las Guías de Remisión después de realizar el chequeo de la mercadería.
12. Velar para que los medicamentos y otros productos se encuentren bajo buenas condiciones de almacenamiento en los anaqueles asignados bajo su responsabilidad, tanto en la sala de venta como en el almacén.
19. Acatar las órdenes que impartan sus superiores en relación a sus labores.
20. Comunicar inmediatamente al Químico Farmacéutico Administrador, Químico Farmacéutico o Químico Farmacéutico 3 cualquier problema o anomalía que se presente en el establecimiento farmacéutico (producto vencido, deteriorado, faltante etc.)

DÉCIMO CUARTO: Estando a lo indicado, y teniendo en cuenta que la demandante ha encausado su pretensión en el inciso g) del artículo 30° del D. S. N° 03-97-TR que “*son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: (...)g) “Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador”*”; debe tenerse presente que constituyen actos de hostilidad los que atentan contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos actos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador. Este artículo está directamente relacionado con el precepto constitucional contenido en su artículo 23, según el cual: “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”. Debe entenderse desde el artículo 1 de la misma Constitución por el cual se proclama la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad. Así pues, el respeto a la dignidad del que trabaja, implica el pleno y libre ejercicio de sus derechos, sean estos laborales. El citado literal g) del artículo 30 del decreto supremo N° 003-97-TR ha sufrido una modificación que, en su versión actual, se puede considerar que incluye una cláusula general relacionada con todos los actos que afecten la dignidad del trabajador y que bien podría incluir el otro supuesto, es decir, los actos contra la moral. Los ámbitos dentro los cuales pueden presentarse estos actos serían las órdenes que puede dar el empleador al trabajador, actos que en sí son contrarios a la moral. Otra situación sería las violaciones a la integridad e intimidad del trabajador, debido a la aplicación de mecanismos de control sobre los trabajadores. Si bien estos pueden ser debidamente utilizados, los excesos que se cometan pueden dar lugar a reclamo por parte del trabajador.

DÉCIMO QUINTO: Conforme a lo hasta aquí desarrollado, resulta pertinente determinar si los hechos demandados por la actora constituyen actos de hostilidad, o si por el contrario la demandante incumplió con lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo, en el cual se dispuso como obligaciones del trabajador el de *Obedecer y cumplir las instrucciones verbales o escritas que impartan sus superiores, y Cumplir con lo dispuesto por los procedimientos, instrucciones, manuales, directivas y cualquier otra disposición interna que la Empresa pudiera emitir.*

Al respecto, debe tenerse presente que la demandada le impone una amonestación escrita a la demandante por el hecho de haberse negado a firmar el *formato de responsabilidad de inventarios* (según la demandada, los trabajadores se encontraban obligados a firmar, en cumplimiento con la política de inventarios AUD-PD003 de enero de 2019), ante la existencia de mercadería faltante; sin embargo, del análisis de dicha política que obra el CD de folios 51, se observa que en el punto 4.11. la empresa

demandada estableció en forma genérica que todos los colaboradores de la botica, que laboró dentro del periodo que se produjo el faltantes, son responsables de la mercadería faltante, es decir, dicho documento está orientado a *establecer el procedimiento adecuado para el tratamiento de las diferencias detectadas en los inventarios mensuales, en los puntos de ventas a nivel nacional*, y en caso de que se detecte la falta de medicamento serían responsables todos los trabajadores del establecimiento. Sin embargo, de dicho documento no se desprende que para atribuir tal responsabilidad los trabajadores tengan la obligación de firmar el formato de responsabilidad de inventario, para que posteriormente la empresa pueda compensar los medicamentos faltantes a través del descuento por planillas; más aún si la demandada venía haciendo descuentos sin sustentar en autos cual era el medicamento faltante; pues en Audiencia de Juzgamiento (min. 23:00 a 23:06), el suscrito juez preguntó al abogado de la demandada si **¿se le ha descontado o se le viene descontando a la demandante?**, respondiendo que **se le ha descontado**, hecho que fue reafirmando a minutos 26:17, cuando refiere que *se le descuenta a todos los trabajadores*; sin embargo, la demandada no ha acreditado en merito a que documento u informe viene realizando tal descuento, toda vez que, para realizar descuentos de las remuneraciones de la actora, correspondía a la demandada acreditar la existencia del faltante de mercadería y cuál es el precio del producto faltante.

DÉCIMO SEXTO: Conforme a lo indicado se concluye que, el acto de obligar a los trabajadores (entre ellos a la demandante) a firmar los formatos de responsabilidad por inventario para posteriormente realizar descuentos por planillas, constituye un acto de hostilidad que contraviene el derecho a la dignidad en el trabajo, configurándose de tal forma un uso excesivo del *ius Variandi* del empleador, pues la demandada si bien en forma mensual realiza el inventario de medicamentos, no puede obligar a los trabajadores a firmar dichos documentos para luego realizar el descuento por planilla, sin determinar la responsabilidad ante dicho faltante, o en su caso probar en autos el faltante para aplicar tal política; siendo esto así, corresponde declararse fundada la pretensión de cese de hostilidades.

DÉCIMO SÉPTIMO: Habiéndose determinado que la obligación de hacer firmar a los trabajadores el formato de responsabilidad por inventario constituye un acto de hostilidad, resulta coherente ordenar a la demandada que cese la obligación de hacer firmar formatos de responsabilidad de inventarios a la demandante; consecuentemente, inapliquese la sanción disciplinaria de amonestación escrita impuesta en el memorándum de fecha 22 de abril del 2019.

&. EN CUANTO AL SEGUNDO PUNTO EN CONTROVERSIA: Determinar si corresponde imponer a la demandada la multa que corresponda de acuerdo al inciso a) del artículo 35 del D.S. N° 003-97-TR.

DECIMO OCTAVO: Ahora bien, de conformidad con el Artículo 35º, literal a) del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece (...) Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta; siendo esto así y al haberse declarado fundada la demanda, corresponde imponerle una multa ejemplar a la emplazada cuyo fin es que

ésta enmiende su conducta respecto de sus trabajadores, por lo tanto se le impone una multa de 02 Unidades de Referencia Procesal.

&. EN CUANTO AL SEGUNDO PUNTO EN CONTROVERSA: Determinar si corresponde a la accionante el pago de una Indemnización por daño moral.

DÉCIMO NOVENO: En cuanto al daño moral debe señalarse que, en la jurisprudencia de la Corte Suprema es reconocido como la lesión a cualquier sentimiento de la víctima considerado socialmente legítimo y que produce un gran dolor o aflicción o sufrimiento en la misma; es aquel daño que afecta la esfera interna del sujeto, no recayendo sobre cosas materiales, sino afectando sentimientos y valores; esta categoría del daño requiere de especial énfasis en la evaluación adecuada de la expresión de los sentimientos o emociones de la persona que ameritan también aplicar las reglas de la experiencia para apreciar el contexto de cómo ocurrió el suceso que causa el daño moral y cómo se desarrolló el afectado en tanto se trata de un daño totalmente subjetivo, lo cual no significa que el referido daño sea deleznable. Siendo ello así, de autos se tiene que la demandante solicita se ordene que la demandada pague la suma de S/ 3,000.00 soles por concepto de indemnización por daño moral, por el tiempo que se le viene hostilizando; siendo ello así, resolviendo esta pretensión, debe señalarse que, si bien se ha determinado en autos la existencia actos de hostilidad, no corresponde amparar esta pretensión en la medida que el acto de hostilidad consistente en la obligación de hacer firmar los formatos de responsabilidad –y posterior descuento por los productos faltantes- se produjo con el memorándum de fecha 22 de abril del 2019, hecho que fue cuestionado por la parte actora haciendo uso del procedimiento establecido en las normas laborales, en el cual no se aprecia que la demandante haya acreditado haber padecido algún sufrimiento, producto del acto de hostilidad y que afecte su estabilidad emocional que le haga atribuible la indemnización solicitada, por lo que deviene en infundada.

PAGO DE COSTAS Y COSTOS DEL PROCESO

VIGÉSIMO: De conformidad con el Artículo 31 parte in fine de la LEY Nº 29497 establece el **PAGO DE LAS COSTAS** no requieren ser demandadas y son reembolsadas por la parte vencida de conformidad con lo dispuesto por el artículo 412° del C.P.C, de aplicación supletoria para el presente caso y serán liquidadas en la etapa de ejecución; en consecuencia, en autos no se advierte que la demandante no ha invertido en la compra de tasas y aranceles judiciales, por lo que este extremo debe desestimarse.

En cuanto al **PAGO DE COSTOS**: tampoco requieren ser demandados, haciéndose la precisión que dicho concepto se encuentra íntimamente relacionado con los honorarios profesionales, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: *“Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial”*. Asimismo, a la parte accionante le corresponde dicho derecho al ser la ganadora del presente proceso; siendo que la determinación de los Honorarios Profesionales deben obedecer a la estimación razonable del conjunto de factores y parámetros legales y fácticos que lo

rodean, tales como la duración, la naturaleza y su complejidad, el importe ordenado a pagar por el órgano jurisdiccional (sumas liquidas o liquidables), teniéndose muy en cuenta la calidad de la defensa en la estructuración de la teoría del caso y de la forma en que esta ha sido traducida en las actuaciones procesales, pero también en la calidad de la litigación del abogado en el marco del nuevo proceso laboral. Ahora bien, en el nuevo proceso laboral, también se determina en mérito a la calidad de la defensa letrada, es decir, el nuevo proceso laboral tiende a premiar el buen desempeño del abogado en la defensa de los intereses de su patrocinado con el objetivo de incentivar las defensas de alta calidad en el nuevo proceso laboral, objetivo que puede alcanzarse asociándolo con una justa y ponderada apreciación de los costos del proceso que son en esencia, los honorarios profesionales del abogado defensor. En este caso, se observa que: i) La demanda fue presentada el 11.06.2019 y a la fecha de emisión de la presente sentencia han transcurrido aproximadamente 07 meses, ii) En el desarrollo del proceso no se han suscitado circunstancias o articulaciones (cuestiones probatorias, nulidades, excepciones, etc.) que hayan complejizado la controversia y que haya requerido de una labor adicional por parte de la defensa de la actora, iii) En conclusión el Abogado de la actora no ha tenido mayor intervención en el desarrollo del presente proceso. En esa coyuntura, los honorarios profesionales deben ser determinados en la suma de **S/ 1,000.00 (UN MIL Y 00/100 SOLES)** o su equivalente en porcentaje, más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Lambayeque, esto es, la suma de S/ 50.00 soles.

Por estos fundamentos, el **SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO DE CHICLAYO** al amparo de lo que dispone la Constitución Política del Perú; Ley Orgánica del Poder Judicial; Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo y demás normas pertinentes, impartiendo Justicia a nombre de la Nación, **RESUELVE:**

1. **DECLARAR FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por doña **KARLA ROSITA DÁVILA DÁVILA** contra la **INRETAIL PHARMA SA**, sobre Cese de hostilidad del empleador doña; en consecuencia:
2. **ORDENO** cesen los actos de hostilidad de la demandada hacia la demandante **KARLA ROSITA DÁVILA DÁVILA**, y como consecuencia **ordeno** que se deje sin efecto la obligación de firmar formatos de responsabilidad de inventarios y se inaplique la sanción disciplinaria de amonestación (llamada de atención). Sin costas.
3. **IMPÓNGASELE** una multa de DOS Unidades de Referencia Procesal a la emplazada conforme al considerando décimo octavo de la presente resolución.
4. **INFUNDADA** la pretensión de Indemnización por daño moral.
5. **FÍJESE** como costos del proceso a favor de la actora la suma de **S/ 1,000.00 (UN MIL y 00/100 SOLES)** o su equivalente en porcentaje, más el 5% de este monto para el Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque, esto es, la suma de S/ 50.00 soles.

Consentida o ejecutoriada que sea la presente, cúmplase con lo ORDENADO y archívese del modo y forma de ley, Notifíquese. -