



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE
JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO CHICLAYO**



EXPEDIENTE : 03548-2019-0-1706-JR-LA-01
MATERIA : CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD
JUEZ : LUCAS OLIVERA CORONADO
ESPECIALISTA : JAIRO CARRASCO LLATAS
DEMANDADO : INRETAIL PHARMA S.A.
DEMANDANTE : HECTOR FRANCISCO BARCO MONTALVO

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO: CUATRO

Chiclayo, diez de diciembre

Del dos mil veinte.

I. ASUNTO:

Es materia del presente proceso la demanda interpuesta por don **HECTOR FRANCISCO BARCO MONTALVO** contra la **INRETAIL PHARMA S.A.** sobre **CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD E INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS**, solicitando:

1. Se ordene a la parte demandada cese la obligación de firmar formatos de responsabilidad de inventarios, hecho que se configura como hostilidad laboral y que afectan la dignidad y economía del recurrente.
2. Se inaplique la sanción disciplinaria de amonestación, en la modalidad de llamada de atención, mediante carta notarial de fecha 22 de Abril del 2019, que adjunta el Memorándum, de fecha 22 de Abril del 2019, y no se efectúen sanciones disciplinarias posteriores más severas, que incluso pueden ser suspensión o despido.
3. En virtud del artículo 35, inciso a) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, se imponga a su empleadora demandada la multa que corresponda.
4. Se otorgue a favor del recurrente una suma ascendente a S/ 3,000.00, por concepto de indemnización por daño moral.



II. ANTECEDENTES

Fundamentos de la Demanda:

1. Sostiene que el recurrente viene laborando como técnico de farmacia, manteniendo una remuneración mensual de S/. 930.00 aproximadamente; tiene como funciones la atención al público, orientar al cliente, dispensar medicamentos, siendo arbitrario elaborar los inventarios que su política exige, pues esa labor la puede efectuar personal especializado, y es también arbitrario, el hecho de firmar los descuentos por mercadería.
2. Refiere que en la carta notarial, entregada a la empleadora el 06 de mayo del 2019, solicito se inaplique la sanción disciplinaria de amonestación, en la modalidad de llamada de atención, precisando que el hecho de que el recurrente se niegue afirmar el descuento de inventario, es porque vulnera su dignidad como trabajador, y si bien es cierto es una política de la empresa, esta es arbitraria, hecho que no permite el ordenamiento jurídico, según el artículo 30, inciso g) del Decreto Supremo 003-97-TR.
3. Señala que para la empleadora hay obligación de firmar formatos de responsabilidad de inventarios por mercadería faltante, determinado en función al proceso de auditoría realizado en el centro de trabajo, en virtud a una "responsabilidad solidaria", sin embargo, la mercadería faltante no es responsabilidad del recurrente, y la empresa no investiga o realiza procedimiento alguno para sostener la responsabilidad individual de la mercadería faltante, siendo totalmente arbitrario el descuento en sus boletas de pago, afectando su remuneración mensual.
4. En cuanto a la indemnización por daño moral, argumenta que la antijuricidad se da en el modo de efectuar actos de hostilidad, donde se le sanciona por no firmar los descuentos por mercadería faltante que no es responsable, generan como daño el menoscabo económico, afectando su dignidad, generando afectación personal, es subsistente e injusto.

Admisión de demanda:

Por Resolución número dos, de folios 24 a 26, se admite a trámite la demanda vía Proceso Ordinario Laboral, citándose a las partes a la audiencia de conciliación.



Audiencia de conciliación:

Se llevó a cabo en el día y hora programados con la concurrencia de ambas partes procesales, frustrándose la conciliación, según consta en los registros de audio y video respectivo. Ante ello, el Juzgador procedió a precisar las pretensiones materia de juicio, teniéndose por contestada la demandada y citando a los justiciables para la realización de la audiencia de juzgamiento en fecha próxima.

Contestación de demanda:

Por escrito de folios 57 a 67, la demandada presenta escrito de contestación de demanda, solicitando que la presente sea declarada infundada argumentando que:

1. Señala que el actor pretende argumentar que las políticas internas implementadas por su representada con arbitrarias y hostiles; sin embargo, nunca fue advertido o comunicado a sus superiores, aun cuando ya tenía conocimiento de esta política desde el 27 de febrero. De acuerdo al principio de inmediatez, en concordancia con la casación N° 677-2006, establece un plazo referencia entre 3 a 30 días razonables para advertir aquello.
2. Refiere que con el concepto amplio de dignidad, su representada ha permitido el libre desarrollo del trabajo del colaborador, sujeto a las funciones asignadas del cargo y estipuladas en las políticas internas del Reglamento Interno de Trabajo. En mérito al Expediente N° 3393-2019 Chiclayo, no toda conducta que genere malestar en el trabajador, deberá ser considerado como un acto que afecte su dignidad, ya que el empleador podrá ejercer su facultad de dirección aplicando variaciones en las condiciones de trabajo tomando en cuenta el principio de razonabilidad.
3. Agrega que el actor no puede sustentar su demanda en una mera suposición o apreciación de considerar que por su política de inventario es arbitraria, deba convertirse en un acto de hostilidad, lo cual permitiría incumplir con sus obligaciones laborales del artículo 77 del RIT y demás previstas tales como la Política AUD-PD-03.
4. Es así que sus políticas establecen que todo colaborador que preste servicios en un establecimiento farmacéutico en donde existe mercadería, es responsable de los mismos, conforme al numeral 4.11 de la Política AUD-PD-03 (Versión 2) sobre inventarios mensuales en botica; sin embargo, el actor al negarse a firmar el formato de descuento de inventarios por mercadería faltante, hay incumplido con las políticas internas de la empresa y sus obligaciones laborales. De ahí que la sanción de amonestación no puede ser considerada como un acto de hostilidad.



5. Respecto al daño moral, indica que la amonestación se debió a un incumplimiento de obligaciones laborales y no como consecuencia de un supuesto acto de hostilidad, razón por la que al no haber causado daño alguno, no corresponde efectuar el pago que pretende el actor. Añade que el daño moral debe probarse y si bien el Pleno Jurisdiccional Laboral de 2019 ha establecido supuestos en los que se puede presumir el daño este no es aplicable en todos los casos y no basta su mera enunciación.

Audiencia de juzgamiento:

La Audiencia de Juzgamiento se llevó a cabo en el día y hora programada con la concurrencia las partes procesales, a través de la solución empresarial colaborativa “*Google Hangouts Meet*”, registrándose su desarrollo e incidencias en el sistema de audio y video que forma parte de estos autos, habiéndose cumplido con dejar constancia en acta de la identificación de las personas que participaron. Acto seguido, se continuó con el desarrollo a la etapa de Juzgamiento, dándose en primer lugar la confrontación de posiciones registrándose las expresadas por la partes, se enunció los hechos que no necesitan de actuación probatoria, los medios probatorios admitidos y se procedió a la actuación de los mismos, para posteriormente dar por clausurada la etapa de actuación probatoria; procediendo las partes procesales a expresar sus alegatos finales, comunicando finalmente el Juzgador la reserva del fallo.

III. FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA:

§ Principios del derecho del trabajo, derechos laborales, su protección, carga de la prueba respecto de su exigencia, y cumplimiento de obligaciones laborales.

Primero: Que el derecho de acceso a la justicia el cual forma parte del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, es reconocido como principio y como derecho de la función jurisdiccional conforme a lo previsto por el inciso 3) del artículo 139° de la Carta Magna, garantizando que quién se considere agraviado tenga la posibilidad de acceder a reclamar los derechos legítimos que le pudiera asistir; ello por cuanto el Estado vela por “*La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado*”; tal como lo estipula el artículo 1° de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil (aplicable supletoriamente al presente conforme a la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal de Trabajo) considerando corresponder al Juzgador procurar el logro de la finalidad concreta del proceso; al 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.

Segundo: Asimismo entre los principios del Proceso Laboral bajo la vigencia de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497 se encuentra el artículo I del Título Preliminar, es el Principio de oralidad, que impone a las partes su concurrencia a las diligencias judiciales, a fin que sustente ante el Juez sus pretensiones y los medios probatorios que los aparejan, pues de los argumentos o sustentos de sus posiciones, el Juzgador debe valorar la conducta asumida por la parte en juicio y emitir la sentencia sobre lo vertido en dicho acto procesal, por cuanto se concretiza otro de los principios de esta norma como es el Principio de inmediatez, mediante el cual las partes están en contacto directo con el Juzgador y viceversa, así mismo el artículo 12° de la norma legal glosada, impone al Juez la obligación de resolver la litis, sobre la base de las expresiones orales vertidas por las partes en la audiencia.

Tercero: Importa resaltar el *principio de progresividad* de los derechos económicos, sociales y culturales, contemplado en el artículo 26° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y en el artículo del 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales. En efecto el artículo 2.1 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), establece que: “(...) cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr ***progresivamente***, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos” (el énfasis es nuestro). Por su parte, el artículo 26° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos prevé que los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr ***progresivamente*** la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados” (el énfasis es nuestro).

Cuarto: Así, de las normas internacionales invocadas se puede colegir que en relación a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, existe la obligación de los Estados partes de garantizar la *progresividad* de los mismos de lo que se desprende como consecuencia la *prohibición de regresividad* de ellos. En función a lo regulado por los instrumentos internacionales descritos se ha llegado a considerar que el principio de



progresividad contiene una doble dimensión: la primera a la que podemos denominar **positiva**, lo cual “*está expresado a través del avance gradual en orden a la satisfacción plena y universal de los derechos tutelados, que supone decisiones estratégicas en miras a la preeminencia o la postergación de ciertos derechos por razones sociales, económicas o culturales*” y la otra a la que podemos denominar **negativa** que se cristaliza a través de la prohibición del retorno, o también llamado principio de no regresividad”¹; y teniendo en cuenta en cuenta que el principio de progresividad y no regresividad de los derechos laborales tiene su base y sustento en el principio protector es pertinente citar el primer párrafo del artículo 23° de la Constitución Política de 1993, que establece que *el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan* y especialmente el tercer párrafo al sentenciar que *ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador*”². Esto pues es importante reconocer, por constituir los derechos laborales: **derechos fundamentales**.

Quinto: Respecto al respaldo probatorio de las pretensiones (estimatoria y desestimatoria), de conformidad con el artículo 23° de la ley 29497, Ley Procesal del Trabajo, “*la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las reglas especiales de distribución de la carga probatoria, acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. Cuando corresponda si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador tiene la carga de la prueba de la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal. De modo paralelo cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba del pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad*”. Debe tener presente, a este efecto, que en la jurisdicción laboral, las pruebas no están sujetas a formalidad, figura técnica o ritualismo excesivos para producir eficacia sino que se sujetan a la apreciación razonada y razonamiento lógico – crítico que a partir de uno o más hechos indicados llevan al Juez a la certeza de los hechos investigados, por cuanto la naturaleza social del proceso laboral el juzgador está en la obligación de determinar la realidad de los hechos por encima de denominaciones y calificaciones predominando los hechos antes que la apariencia formal.

¹ Equipo Federal de Trabajo. Bs. As. Edición N° 37, en http://www.newsmatic.e-pol.com.ar/index.php?pub_id=99&sid=1174&aid=30931&eid=37&NombreSeccion=Notas%20de%20c%C3%83%C2%A1tedra%20universitaria&Accion

² Ver Expediente N.º 03477-2007-PA/TC(fundamento 17).



& Cese de actos de hostilidad

Sexto: Avocándonos al desarrollo de lo que es materia de juicio, como ha sido desarrollado por la Corte Suprema en reiterada jurisprudencia como en la Casación Laboral N° 17819-2015-Cajamarca y Casación N° 7489-2016-Moquegua, se considera como actos de hostilidad a aquellas conductas del empleador que implican el incumplimiento de sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo y que pueden dar lugar a su extinción y a ocasionarle al trabajador un perjuicio, molestia, hostigamiento, persecución, agresión o ataque, que revelan el propósito de aquél de lesionar la relación laboral y provocar el retiro del trabajador

Séptimo: En nuestra legislación laboral, el artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, considera que no todos los incumplimientos de obligaciones del empleador son considerados como actos de hostilidad, habiéndose optado por una lista cerrada de conductas del empleador que pueden originar la extinción de la relación laboral. Específicamente, la parte demandante invoca el inciso g) del artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establece lo siguiente:

“Artículo 30°.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.”.

Octavo: En lo atinente a la afectación a la dignidad humana que alega la trabajadora, como ha sido extensamente desarrollado por el Tribunal Constitucional³, debe decirse que constituye un valor y un principio constitucional portador de valores constitucionales que prohíbe, consiguientemente, que aquélla sea un mero objeto del poder del Estado o se le dé un tratamiento instrumental. Pero la dignidad también es un *dínamo* de los derechos fundamentales; por ello es parámetro fundamental de la actividad del Estado y de la sociedad, así como la *fuerza* de los derechos fundamentales. De esta forma la dignidad se proyecta no sólo defensiva o negativamente ante las autoridades y los particulares, sino también como un principio de actuaciones positivas para el libre desarrollo de la persona y de sus derechos.

Noveno: Así pues, la realización de la dignidad humana constituye una obligación jurídica, que no se satisface en la mera técnica de positivización o declaración por el Derecho, sino que los poderes públicos y los particulares deben garantizar el goce de

³ STC 10087-2005-PA, STC 02273-2005-HC.



garantías y niveles adecuados de protección a su ejercicio; y es que, la protección de la dignidad es solo posible a través de una definición correcta del contenido de la garantía. Pues, en la dignidad humana y desde ella, es posible establecerse un correlato entre el “deber ser” y el “ser”, garantizando la plena realización de cada ser humano. A decir de Blancas Bustamante⁴, la dignidad de la persona y del trabajador constituye el presupuesto y punto de convergencia de todos aquellos derechos fundamentales relativos a la personalidad, así como los de índole específicamente laboral que se dirigen a la protección de la persona del trabajador y de los bienes que le son inherentes.

Décimo: Para el análisis del acto de hostilidad que se denuncia, es necesario hacer un adecuado desarrollo del *ius variandi* que detenta el empleador, entendido como la facultad o potestad del empleador de varias, alterar, modificar unilateralmente, dentro de ciertos límites, las condiciones no esenciales del contrato de trabajo a efectos de adaptar las labores del trabajador las necesidades dinámicas y cambiantes del trabajo, en virtud del cual puede rotar o desplazar a sus trabajadores según las necesidades del centro de trabajo. Esta atribución del empleador encuentra su regulación en el segundo párrafo del artículo 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que señala:

“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”.

Décimo Primero: Sobre el particular, debe dejarse sentado que la norma laboral citada, faculta al empleador a introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo; así como la forma o modalidad de la prestación de las labores, dentro de los criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo; también lo es que el ejercicio de dicha facultad debe sustentarse en dos parámetros de justificación: **1) la razonabilidad; y 2) las necesidades del centro de trabajo.** Cuando el ejercicio abusivo y excesivo de las facultades de dirección inciden directamente en forma lesiva de los derechos de los trabajadores, se está ante la existencia de actos de hostilidad. En este orden de ideas, corresponderá al empleador acreditar la razonabilidad y funcionalidad de la necesidad objetiva de la medida adoptada, y de no cumplir con probarlo, resulta irrelevante que el trabajador no haya probado el perjuicio que le ocasionó el cambio.

Décimo Segundo: El propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador, debe suponer por un lado la ausencia de la razonabilidad o las necesidades de la empresa, expresadas o

⁴ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. El Despido en el Derecho Laboral Peruano. Lima: Jurista Editores, 2013, 3ra edición.



mencionadas con claridad, lo cual debe concordarse con cualquier modificación irrazonable o desproporcional de los acuerdos arribados en el contrato de trabajo; y por otro lado, que dicha medida no contenga ningún acto de represalia, al ejercicio de derechos de carácter individual o colectivo por parte del trabajador o a la negativa de acceder a requerimientos indebidos de parte del empleador, como sería el caso de la exigencia de la presentación de una carta de renuncia, sin que exista voluntad del trabajador para ello, o coaccionar a que el trabajador asuma de una responsabilidad funcional de la que se considera inocente.

§ Análisis del caso en concreto

Décimo Primero: De las posiciones y contraposiciones de defensa de la partes, contrastadas con la información consignada en las boletas de pago de folios 31 a 42, no existe controversia entre las partes que el demandante mantiene vínculo laboral vigente con INRETAIL PHARMA S.A., bajo los alcances del régimen laboral privado del Decreto Legislativo N° 728, desempeñándose como Técnico de Farmacia.

Décimo Segundo: En torno a las labores prestadas por el actor, con el *Manual de Organización y Funciones del Establecimiento Farmacéutico* de la demandada (BOT - MN001) digitalizado en formato CD a folios 48, se verifica la existencia del cargo denominado *Técnico de Farmacia* integrante en el área de *Ventas* en la estructura organizacional de los establecimientos farmacéuticos de INRETAIL PHARMA S.A., en cuya página 12 se detallan como objetivos, funciones y responsabilidades del puesto las siguientes:

I. OBJETIVO DEL PUESTO

Realizar el servicio de venta, atención al cliente y mantener el correcto almacenamiento de los medicamentos u otros productos en el establecimiento farmacéutico de la cadena de boticas de Eckerd Perú S.A.

II. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES ESPECÍFICAS

1. Cumplir el “Reglamento Interno de Trabajo”.
2. Cumplir con los “Script” de atención al cliente.
3. Cumplir con los procedimientos, manuales, instrucciones y demás documentos internos del Sistema de documentación de Eckerd Perú S.A.
4. Atender al público con cortesía y prontitud, para crear y mantener la buena imagen de la empresa.



5. Impulsar constantemente la venta.
6. Cumplimiento de las cuotas asignadas.
7. Encargado de impulsar los productos adicionales, promociones y sorteos.
8. Realizar cotizaciones en la competencia.
9. Atender las comandas solicitadas por el Delivery.
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.
13. Verificar periódicamente las fechas de vencimiento de los medicamentos y otros productos.
14. Ordenar los medicamentos en los anaqueles, de modo que se permitan la fácil ubicación y control según layout definido por Marketing.
15. Realizar periódicamente el control de existencias físicas efectuando inventarios parciales por laboratorio.
16. Cumplir estrictamente con los horarios de trabajo establecidos por el Químico Administrador en su respectivo establecimiento farmacéutico.
17. Cumplir estrictamente el horario de la limpieza del establecimiento farmacéutico.
18. Mantener limpios, libre del polvo los anaqueles que están bajo su responsabilidad.
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.)
21. Mantener en perfectas condiciones de funcionamiento las herramientas de trabajo: computadoras, accesorios y cualquier otro implemento que se le entregue para la realización de sus labores.
22. Proponer alternativas de mejoras para un mejor desempeño de sus funciones en el establecimiento farmacéutico.
23. Dar lectura y firmar las comunicaciones publicadas por el Químico Farmacéutico Administrador, Químico Farmacéutico o Químico Farmacéutico 3

Décimo Tercero: En atención al penúltimo párrafo del artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por el que “*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.”; en este caso, se tiene que, conforme a las documentales adjuntadas de folios 4 a 10 y 44 a 47, se han suscitado los siguientes actos:

13.1. Mediante Memorándum anexo a la Carta Notarial notificada el 22 de abril de 2019, INRETAIL PHARMA S.A. comunica la sanción de amonestación escrita a través de llamada de atención impuesta al trabajador demandante, al imputarle la comisión de falta laboral por negligencia en el desarrollo de sus funciones como Técnico de Farmacia, incumpliendo el artículo 77 del Reglamento Interno de Trabajo, en razón de haberse negado el día 06 de abril de 2019 a firmar el formato de responsabilidad de inventarios determinado en función al proceso de auditoría realizado en el centro de trabajo el 20 de marzo de 2019, pese a estar obligada al cumplimiento de la política de inventarios.

13.2. Con escrito presentado con fecha 07 de mayo de 2019 dirigido al Gerente General de INRETAIL PHARMA S.A., el demandante solicita se inaplique la sanción disciplinaria de amonestación y cesen los incumplimientos laborales y hostilidades, sosteniendo que la empleadora viene sometiendo a los trabajadores a arbitrariedades como firmar documentos llamados “descuento de inventarios” por mercadería faltante, cuya responsabilidad no es del recurrente, y la empresa no investiga o realiza procedimiento alguno para sostener la responsabilidad de devolver la mercadería, descontando su remuneración, lo que configura hostilidad y afectan su dignidad y economía. Agrega que si bien es una política de la empresa, aquella es arbitrariedad que vulnera su dignidad, no permitida por el inciso g) del artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR; además, califica como arbitrario que, en su condición de Técnico de Farmacia, deba elaborar los inventarios pues esa labor la puede efectuar personal especializado.

13.3. Por Carta cursada vía notarial con fecha 08 de mayo de 2019, la empleadora rechaza la comisión de actos de hostilidad laboral, argumentando que el trabajador desconoce las políticas internas tales como AUD-PD003, numeral 4.11, y Reglamento Interno de Trabajo por las que todo colaborador que preste servicios en un establecimiento farmacéutico en donde existe mercadería, es responsable de la custodia de los mismos. En este sentido, debe asumir la responsabilidad por la mercadería faltante. Asimismo, sobre la realización de labores que no son propias de un Técnico en Farmacia como elaborar inventarios, indica que según la descripción del puesto de, tiene entre sus obligaciones el de apoyar con la realización del inventario mensual, a fin de mantener un adecuado stock de productos.



Décimo Cuarto: Como lo ha señalado la parte demandada, el Reglamento Interno de Trabajo digitalizado en formato CD a folios 48, en su artículo 77 establece las obligaciones de los trabajadores, entre las que cabe destacar que deben: i) *“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.”*, ii) *“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.”*, iii) *“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.”* Y iv) *“Cumplir con lo dispuesto por los procedimientos, instrucciones, manuales, directivas y cualquier otra disposición interna que la Empresa pudiera emitir.”*

Décimo Quinto: En atención a lo expuesto, de la revisión del documento denominado *“Inventarios Mensuales en boticas Inkafarma – AUD – PD003 (Versión N°: 02)”* digitalizado en formato CD a folios 48, la demandada ha establecido su *“procedimiento adecuado para el tratamiento de las diferencias detectadas en los inventarios mensuales, en nuestros puntos de ventas a nivel nacional. Se aplica para todos las boticas de la marca Inkafarma.”*. En su numeral 4.1 establece que *“Los colaboradores de las boticas realizarán la toma de inventarios de los laboratorios los cuales se le han sido asignados (...)”*, mientras que en el numeral 4.11 precisa que *“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.”*

Décimo Sexto: Estando a lo que es materia de juicio, es importante hacer hincapié que, como se ha indicado precedentemente, si bien la empresa demandada tiene normado en su ordenamiento interno, a través del Procedimiento UD – PD003 (Versión N°: 02), la imputación de responsabilidad al personal que presta servicios en boticas Inkafarma, entre ellos quien desempeña el cargo ocupado por el demandante como Técnico de Farmacia; aquella regulación recogida como parte de la política de negocios de la empresa, por sí sola, no es sustento suficiente para legitimar ni revestir de legalidad un proceder que eventualmente pueda ser considerado lesivo de los derechos de los



trabajadores, sino que está a merced del marco de razonabilidad y necesidad objetiva del ejercicio de la facultad directriz cuya carga probatoria recae en su titular, la empleadora.

Décimo Sétimo: De cara al análisis de lo que es materia de juicio, en primer orden, se tiene que conforme al Manual de Organización y Funciones, en concordancia con el numeral 4.1 del AUD – PD003 (Versión N°: 02), constituye como función del puesto ocupado por el demandante como Técnico en Enfermería, el control de existencias físicas de medicamentos y otros productos, efectuando inventarios parciales por laboratorio; en consecuencia, no existe arbitrariedad alguna en que se exija su cumplimiento por parte de la empleadora.

Décimo Octavo: Por el contrario, no existe regulación expresa acerca de la obligación de custodia o vigilancia de medicamentos y otros productos de propiedad de la demandada, pese a lo cual la entidad demandada mediante el Procedimiento de inventarios mensuales signado como AUD – PD003 (Versión N°: 02) ha establecido en su numeral 4.11 que el demandante, en su condición de Técnico de Farmacia de la botica donde presta servicios, asuma la responsabilidad por cualquier mercadería faltante, ante lo cual debe asumir el pago de un importe económico, conforme señala el numeral 4.12 del mismo cuerpo normativo y se pone en evidencia con las boletas de pago de folios 31 a 42 donde se registran descuentos recurrentes a la remuneración del trabajador. Lo anterior pone en evidencia regulación claramente peyorativa a la dignidad del trabajador, donde sin que medie procedimiento alguno o actos de investigación interna, menos denuncia del hecho por la empleadora ante la autoridad competente, se hace responsable al actor de la comisión de una falta laboral pese a que no existe certeza de su comisión por su parte.

Décimo Noveno: Aún peor, como configuración del ejercicio abusivo en el ejercicio del poder de dirección por la empleadora, modalidad de abuso de derecho proscrita por el artículo 103 de la Constitución, el Memorándum de folios 5 a 6 pone a relucir la coacción que se ejerce la empleadora demandada contra el demandante, por la que se pretende obligar a firmar el documento denominado “Formato de responsabilidad de inventarios” que materializa las disposiciones del numeral 4.22 del Procedimiento AUD – PD003 (Versión N°: 02), y ante la negativa del trabajador, se le imputa la comisión de falta laboral y se impone una sanción.

Vigésimo: De los fundamentos expuestos, no queda duda que las disposiciones que viene implementando la demandada lesionan la dignidad del trabajador, cuando busca hacerla responsables de mutuo propio de mercadería faltante pese a que no forma parte de sus funciones la custodia de los mismos, las que distan de la evidente la necesidad objetiva de la empleadora de adoptar medidas que aras de determinar la comisión o no de la falta por



parte del actor que no ha sido hallada responsable; procedimientos y proceder implantados por la demandada, que constituye un acto unilateral e inmotivado de hostilidad que afecta la dignidad del trabajador, por resultar arbitrario al no haberse probado las causas lógicas y razonables que deben erigir las facultades de dirección del empleador. Es así que no es admisible, en este caso, que el empleador establezca una orden arbitraria, subjetiva o que pretenda perjudicar al trabajador sin que tal actuación sea razonable. Por lo tanto, se encuentra configurado los actos de hostilidad proscritos por el inciso g) del artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, debiendo estimarse la demanda y dejar sin efecto el actuar lesivo de la demandada contenido en el Memorándum de fecha 22 de abril de 2019, preservando la dignidad del trabajador.

Vigésimo Primero: Por último, con el propósito de desvirtuar la comisión del acto de hostilidad, la demandada presenta como medios probatorio extemporáneo - *documento admitido en audiencia de juzgamiento de fecha dieciocho de noviembre del año dos mil veinte* - la propuesta del Sindicato presentada con fecha 29 de setiembre de 2020 en el procedimiento arbitral por la que se pretende dar solución al pliego de reclamos 2019, ofertorio que tiene por finalidad acreditar que las organizaciones sindicales de la empleadora consideran que la obligación precitada es justa y razonable. En efecto, de su revisión se tiene que el marco del proceso arbitral que sigue el SINDICATO DE TRABAJADORES DE FARMACIAS PERUANAS INKAFARMA – SINTRAFAPER e INRETAIL PHARMA S.A., con fecha 29 de setiembre de 2020 ambas partes presentan ante el Tribunal Arbitral el proyecto de Convención Colectiva como propuesta final de solución del pliego de reclamos del año 2019, en cuyo numeral 2 del apartado III.- CONDICIONES DE TRABAJO, señala: “2. *EL SINTRAFAPER e INRETAIL PHARMA S.A., acuerdan que el inventario mensual sea dos veces por año y el cobro que se efectúa, si existiera faltantes de productos, debería ser a precio de costo real, y no a precio de costo de venta al público.*”.

Vigésimo Segundo: Sobre lo anterior, liminalmente debe señalarse que dicha regulación es solo una tentativa propuesta de las partes ante el Tribunal Arbitral en un proceso aún en trámite y no así como parte de la decisión definitiva contenida en un laudo que da solución a la controvertida, por lo que no goza de los efectos de la cosa juzgada y, como tal, tampoco es de obligatorio cumplimiento, conforme al Decreto Legislativo N° 1071 que norma el arbitraje. De otro lado, la propuesta que puedan presentar las partes, como parte de una negociación gremial por las que aquellas puedan o no someter a debate el ordenamiento interno de la demandada, en nada enerva el criterio desarrollado por el órgano jurisdiccional en el caso en particular ni la lesión verificada de los derechos tutelados del trabajador.



Vigésimo Tercero: Ante esto, el Juzgado no puede dejar de valorar la afectación progresiva que ha venido aconteciendo con los descuentos en la remuneración del actor y ha sido materializada con la sanción impuesta mediante Memorándum de fecha 22 de abril de 2019, y la regulación que mantiene la demandada como parte de su ordenamiento interno, frente a lo cual el actor ha accionado los mecanismos legales ante un acto hostil. Del análisis del numeral 4.11 y conexos del Procedimiento AUD – PD003 (Versión N°: 02), junto con la valoración de los hechos y las circunstancias que condujeron a la imputación de la falta, se ha determinado que su aplicación no recae en una disposición normativa justa, proporcional y equitativa.

Vigésimo Cuarto: Si bien el faltante de mercadería debe ser un hecho materia de sanción, aquel debe realizarse en el marco legal dado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, a través de la instauración de un procedimiento o actos de investigación interna que determinen con certeza la responsabilidad en la que incurra un trabajador y la adecuación de la sanción a imponer, donde exista la posibilidad de ejercer el derecho a la defensa, que garanticen el respeto irrestricto de los principios y derechos reconocidos en la Constitución Política del Estado. El criterio empleador en el Procedimiento AUD – PD003 (Versión N°: 02) que es materia de revisión hace incurrir en imputaciones por la comisión de faltas arbitrarias, al establecer de manera muy somera la responsabilidad en un universo de trabajadores pasibles de ser sancionados, donde no se brinda mínimamente la posibilidad al trabajador de presentar sus descargos e incluso por aquel sobre el cual se impone sanción, como ha sucedido en el presente caso.

Vigésimo Quinto: Siendo así y sobre la base de los principios que inspiran el proceso laboral, este Juzgado considera importante disponer que INRETAIL PHARMA S.A. adecúe el Procedimiento AUD – PD003 (Versión N°: 02) a fin de evitar que en lo sucesivo puedan continuar viéndose afectados los derechos constitucionales del trabajador desarrollados precedentemente.

Vigésimo Sexto: Asimismo, por mandato del literal a) del artículo 35 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, en atención al grado de afectación derivada del acto de hostilidad precedentemente desarrollada, corresponde imponer al empleador una multa ascendiente a cinco Unidades de Referencia Procesal (05 URP)

& Indemnización por daños y perjuicios

Vigésimo Noveno: La indemnización por daños y perjuicios demandada corresponde ser analizada desde el punto de vista de la Responsabilidad Contractual llamada también “Responsabilidad Civil Obligatoria” para determinar el incumplimiento que se



sostiene, dado que ésta se encuentra referida al aspecto fundamental de indemnizar los daños ocasionados en la vida de relación de los particulares como consecuencia del incumplimiento de una obligación voluntaria (*principalmente contractual*), y de falta al deber específico denominado “*relación jurídica obligacional*”. Siendo así, tomando en cuenta que la vinculación entre las partes litigantes nace de una relación laboral formalizada a través de un Contrato de Trabajo, en virtud del cual el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador, quien determina sólo los derechos y deberes de las partes en sus aspectos generales y típicos, en tanto, su ejecución se sujeta además, a las disposiciones emanadas por normas legales, y que en el momento en que el empleador empieza a hacer uso de esta fuerza, es decir, en el instante en que el contrato comienza a ejecutarse, todas las fases del cumplimiento mutuo se rigen por dichas normas imperativas y por ende éstas resultan de obligatorio e ineludible cumplimiento: en tal sentido, resulta necesario analizar los elementos que integran la responsabilidad civil, a saber: *La Responsabilidad o Imputabilidad, Antijuridicidad o Ilícitud, Relación de Causalidad, Factor de Atribución y el Daño*; marco sobre el que se desarrollará la sustentación de la presente sentencia.

Trigésimo: Sobre ello, la Corte Suprema ha establecido en su Sentencia Casatoria N° 3127-2003, lo siguiente: “(...) *Para que exista responsabilidad civil, se requiere la concurrencia de cuatro requisitos: la antijuridicidad del hecho imputado, es decir, la ilicitud del hecho dañoso o la violación de la regla genérica que impone el deber de actuar de tal manera que no se cause daño a los demás; la existencia del daño, que puede consistir en un daño emergente, el lucro cesante y el daño moral; la relación de causalidad entre el hecho y el daño, es decir, debe existir una relación de causalidad adecuada que permita atribuir el resultado; y los factores de atribución que pueden ser subjetivos como el dolo o la culpa, u objetivos como en el caso de la responsabilidad objetiva*”.

Trigésimo Primero: Se procede a verificar los **elementos constitutivos de la responsabilidad reseñados** en el considerando anterior y aplicable al presente caso, así tenemos:

1. La “**existencia del daño causado**”, para efectos ilustrativos se puede decir que “*el daño no es otra cosa que la lesión, el menoscabo o la pérdida de un bien jurídico tutelado, tales como la integridad física, la libertad, el honor, el patrimonio, los derechos de crédito y otros derechos civiles, de allí que en la dogmática de la responsabilidad civil se asume que el daño está comprendido en el concepto de antijuridicidad, puesto que nadie está autorizado a desbordar su órbita de facultades concedidas por el derecho*”, así, “(...) *por daños patrimoniales se entienden los causados en bienes que tienen un*



valor económico, porque jurídicamente, los bienes que componen el patrimonio de una persona son aquellos que permiten una tasación en dinero (...). Así, en el caso concreto, pese a haber el demandante requerido a la empresa demandada mediante documento recibido con fecha 06 de mayo de 2018 de folios 7 a 8, en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, la demandada se ha negado en enmendar su conducta que, como ya se ha determinado, constituyen acto de hostilidad, habiendo el actor sufrido afectación a su dignidad, lo que devenido en el presente proceso judicial.

2. Efectuando la verificación del elemento constitutivo de “ilicitud” o “antijuridicidad”, se puede decir, que este elemento es la disconformidad que existe entre la conducta o el hecho y el ordenamiento jurídico y la ley, hecho que supone la verificación de una conducta contraria a derecho, que da origen a una responsabilidad indemnizatoria, con lo cual la verificación del daño ocasionado, se desprende de los mismos documentos antes indicados. En el presente caso, se encuentra verificado la existencia de acto de hostilidad de parte de la demandada a la prestadora de servicios del demandante, específicamente del actuar lesivo al derecho constitucional a la dignidad del actor.

3. Respecto al elemento constitutivo de “relación o nexo causal”, es decir, “la relación de causalidad entre el acto demandado y el resultado dañoso producido (...)”, así, el acto específico demandado, consistente en que al violentar derechos constitucionales y la conducta desplegada por la demandada fue antijurídica es decir contrario a derecho, se configura la relación de causalidad exigible para pretender la responsabilidad, hecho que provoca un estado de angustia e incertidumbre que se traduce en una afectación de índole personal y por lo tanto indemnizable, en consecuencia, se acredita la existencia de éste elemento.

4. Así mismo, en referencia al elemento constitutivo de “criterio de imputación o factor atributivo” (dolo o culpa), se debe precisar que la demandada tomó la decisión unilateral de sancionar y, consecuentemente, afectar la remuneración de la trabajadora bajo la imputación de la responsabilidad y comisión de falta laboral improbadamente, lo que a todas luces constituye una conducta dolosa al ser razonable que aquello ineludiblemente causaría daño en el actor.

Trigésimo Segundo: Ahora, respecto al **Daño Moral** que alega el demandante, como aquel perjuicio sufrido a la psiquis de una persona, y que importa una trasgresión a los derechos personalísimos de una persona a través de un agravio a la dignidad, honorabilidad, sosiego, integridad física, privacidad o cualquier elemento que altere la normalidad facultativa mental o espiritual; en ese sentido, el daño moral consiste en el



dolor, la angustia, la aflicción física o espiritual, y en general, los padecimientos infringidos a la víctima por el evento dañoso. Efectivamente, los derechos que se protegen al implementarse la figura del daño moral son aquellos que protegen la paz, integridad, honorabilidad y la salud mental y espiritual que puede recaer sobre la persona afectada directamente por la ilegalidad, así como también indirectamente a los familiares o terceros con legítimos derechos. Ello no implica que cualquier persona podrá interponer una demanda por daño moral o a la persona, sólo podrán interponerla las personas que hayan sido víctimas del mismo o sus representantes legales. Ahora bien, en el daño moral la doctrina suele distinguir entre aquellos daños extrapatrimoniales independientes de todo daño corporal o material de aquellos que son consecuencia de un daño corporal (daño a la persona física) o material. En el primer grupo quedan comprendidos las lesiones al honor, a la vida privada, al derecho a la propia imagen, al derecho al nombre de una persona, la lesión a los derechos de cónyuge, y en general todas las lesiones a los derechos de la personalidad, a los derechos individuales y a los derechos familiares. En el segundo grupo, quedan comprendidos los daños extrapatrimoniales que son consecuencia de una lesión al cuerpo de una persona. Las lesiones causadas a una persona, causan además de un daño material (gastos médicos, hospitalarios, pérdida de ingresos durante el tiempo en que la persona ha quedado inhabilitada) un sufrimiento de la persona, del dolor sufrido por el daño a su cuerpo, de las consecuencias que en el futuro le producirán tales lesiones, como puede ser la pérdida de la visión, la imposibilidad de caminar, etc, en definitiva, la imposibilidad o dificultad para disfrutar plenamente la vida.

Trigésimo Tercero: A mayor abundamiento, para la Corte Interamericana de Derechos Humanos el daño inmaterial puede comprender tanto los sufrimientos y las aflicciones causados a la víctima directa y a sus allegados, el menoscabo de valores muy significativos para las personas, así como las alteraciones, de carácter no pecuniario, en las condiciones de existencia de la víctima o su familia. Agrega la Corte, que dado que no es posible asignar el daño inmaterial un equivalente monetario preciso, sólo puede ser objeto de compensación para los fines de la reparación integral a la víctima, mediante el pago de una cantidad de dinero o la entrega de bienes o servicios apreciables en dinero, que el Tribunal determine en aplicación razonable del arbitrio judicial y en término de equidad, que tengan como efecto el reconocimiento de la dignidad de la víctima y evitar que vuelvan a ocurrir violaciones a los derechos humanos (*Fundamento 216 Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso La Cantuta vs. Peru. Sentencia del 29 de Noviembre del 2006*). Así decisiones arbitrarias como la que se ha producido en contra del demandante no solo trae consecuencias negativas en el plano personal y en el entorno íntimo y familiar, sino que trascienden a otros ámbitos de la vida de la persona como el social.



Trigésimo Cuarto: Ahora bien, en cuanto a la probanza de este tipo de daños la doctrina de la Corte Interamericana es clara y contundente “... el daño inmaterial... resulta evidente, pues es propio de la naturaleza humana que toda persona sometida a detención arbitraria, desaparición forzada o ejecución extrajudicial, experimente un profundo sufrimiento, angustia, terror, impotencia, e inseguridad, por lo que este daño no requiere pruebas” (Fundamento 247 Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso La Cantuta vs. Perú. Sentencia del 29 de Noviembre del 2006). Efectivamente, cuando la persona se le imputa responsabilidad por la comisión de faltas laborales y se le sanciona sin un sustento razonable ni proporcional, motivo por el que se afecta su remuneración, sin que su empleadora enmiende oportunamente su conducta, constituye un acto unilateral e inmotivado que afecta la dignidad y el derecho al trabajo del demandante, así como su derecho a una remuneración equitativa y suficiente que le procure para sí y para su familia el bienestar material y espiritual previsto en el artículo 24° de la Constitución Política del Perú, siendo evidente que experimenta al igual que su familia un profundo sufrimiento, angustia, impotencia, e inseguridad, por lo que este daño no requiere pruebas, en tanto que, no cabe imaginar persona que no resulte afectada pues si bien el trabajador somete su fuerza de trabajo al empleador, no abdica a sus derechos fundamentales inherentes a su persona y, sobre todo a su dignidad, todo lo cual se ha visto menoscabado, y es por ello que éste extremo no requiere ser probado, bastando la ocurrencia del evento dañoso.

Trigésimo Quinto: Ante esto, el Juzgador puede comprobar esta afirmación recurriendo a la experiencia de vida, como se lo exige la sana crítica, y es por ello que lo expresado no requiere prueba. En suma, es evidente que la recurrente ha sufrido un menoscabo en su esfera emocional que merece ser resarcido por la demandada, siendo posible arribar a dicha conclusión en virtud de una presunción jurídica, la misma que se encuentra regulada por el artículo 281° del Código Procesal Civil, que establece: “El razonamiento lógico-crítico del Juez, basado en reglas de experiencia o en sus conocimientos y a partir del presupuesto debidamente acreditado en el proceso, contribuye a formar convicción respecto al hecho o hechos investigados”; esto es, que en el presente caso, a pesar de no existir comprobación objetiva de una afectación emocional en el recurrente; en base a las máximas de la experiencia, podemos colegir que el hecho de ser sometido a actos de hostilidad que subsisten en el tiempo por decisión de su empleadora conlleva a padecer una serie de angustias y aflicciones en el trabajador, es decir, un daño evidentemente subjetivo; sin embargo, una afectación objetiva, exclusivamente dependerá de las circunstancias personales de cada persona, por lo que tal afectación debió ser acreditada con documento idóneo, como es el caso de una pericia psicológica, lo cual no se presenta en el caso de autos. Entonces, conforme a la conducta dolosa de la empleadora, los daños y perjuicios a reparar son todas aquellas consecuencias inmediatas y directas del



incumplimiento que pudieran preverse o no al momento de contraerse la obligación, esto significa en consecuencia que conforme a lo dispuesto por el artículo 1332° del Código Civil, si el resarcimiento no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el Juez con valoración equitativa, considerando la magnitud del daño ocasionado, y por ende la afectación que éste hecho en su fuero personal, habiéndose visto afectada su dignidad y siendo pasible de descuentos como denotan las boletas de pago de folios 32 a 39; por tanto ésta debe obedecer a un criterio que permita al trabajador un mínimo de resarcimiento ante el daño sufrido; por lo que con criterio prudencial esta Judicatura los fija en S/ **2,000.00 (DOS MIL CON 0/100 SOLES)**, monto que estará sujeto al pago de intereses legales conforme a lo dispuesto por el Decreto Ley 25920.

& Liquidación de costas y costos del proceso

Trigésimo Sexto: Respecto a este extremo, es de aplicación el artículo 414° del Código Procesal Civil en cuanto señala que los costos procesales se regulan en atención a las incidencias del proceso, tales como: *la naturaleza de la causa, la duración del proceso, el esfuerzo procedimental de la defensa, el grado participación del abogado en el estudio, planeamiento y desarrollo del asunto, la cuantía de la pretensión* entre otros; debiendo precisarse que sobre el Tribunal Constitucional ha señalado que "... *debe tenerse en cuenta otros criterios relevantes, tales como: a) el éxito obtenido y su trascendencia, b) la novedad o dificultad de la cuestión debatida, y c) si los servicios profesionales fueron aislados, fijos o constantes*"⁵. Estos lineamientos comportan que **los costos** no siempre están inexorablemente supeditados a lo pactado por las partes, pues ello significaría que su aprobación debe quedar librada al arbitrio de lo convenido o al importe estipulado en los recibos de honorarios profesionales, los que pueden contener sumas exageradas en detrimento de la parte vencida.

Trigésimo Séptimo: En ese contexto, al evaluarse el presente proceso con la finalidad aludida, se tiene que **i)** la pretensión de naturaleza laboral ventilada en autos, fue presentada el 11 de junio de 2019 según escrito de demandada; **ii)** que la pretensión contenida ha requerido un despliegue profesional regular de la defensa técnica, **ii)** que la pretensión demandada ha requerido un despliegue profesional regular de la defensa técnica, cuya intervención durante las audiencias de conciliación y de juzgamiento no ha sido la más adecuada a los parámetros del nuevo modelo procesal laboral, además, cabe resaltar que la pretensión demandada no importa alta complejidad en el fuero laboral. Siendo así, con criterio prudencial y equitativo, debe fijarse los costos procesales, que corresponden a honorarios profesionales, **a esta instancia** según autoriza el artículo 412°

⁵Exp. N° 0052-2010-PA/TC, fundamento 5.



del Código Procesal Civil, en la suma de S/ **1, 500.00 (UN MIL QUINIENTOS Y 00/100 SOLES)**, y el correspondiente 5% (S/ 75.00) a favor del Colegio de Abogados de Lambayeque. En cuanto a las **costas procesales** conforme al artículo 410° del Código Procesal Civil constituye las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso, nótese que en este último rubro exige que los gastos sean los estricta y de inmediatamente necesidad para la tramitación del proceso; en este caso, advierte que el actor no ha incurrido en los gastos descritos, por lo que no corresponde exigir su pago.

IV. DECISIÓN:

Por estos fundamentos, 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, Administrando Justicia a nombre de la Nación, el Juez del Juzgado de Trabajo Transitorio de Chiclayo, declara: **FUNDADA** la demanda interpuesta por don **HECTOR FRANCISCO BARCO MONTALVO** contra la **INRETAIL PHARMA S.A.** sobre **CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD E INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS**; en consecuencia:

1. **DÉJESE SIN EFECTO** el Memorándum de fecha 22 de abril de 2019, preservando la dignidad del trabajador.
2. **ORDENAR** que la demandada se abstenga de realizar actos de hostilidad laboral que afecten la dignidad del demandante.
3. **ORDENAR** a INRETAIL PHARMA S.A. que adecúe el Procedimiento AUD – PD003, conforme a los fundamentos expuestos en la presente resolución.
4. **IMPONER** a la demandada una multa ascendiente a cinco Unidades de Referencia Procesal (05 URP), por mandato del literal a) del artículo 35 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.
5. **ORDENAR** que la demandada pague a favor del accionante la suma total de S/ **2,000.00 (DOS MIL Y 00/100 SOLES)** por daño moral, más intereses legales a ser liquidados en ejecución de sentencia.
6. Se **FIJA** como costos procesales, que corresponde a honorarios profesionales, en esta instancia la suma de S/ **1, 500.00(UN MIL QUINIENTOS Y 00/100**



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE
JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO CHICLAYO**



SOLES), y el correspondiente 5% (S/ 75.00) a favor del Colegio de Abogados de Lambayeque; más intereses legales. *Sin costas procesales.*

7. **CONSENTIDA O EJECUTORIADA** que sea la presente resolución procédase a su cumplimiento y posteriormente ARCHÍVESE los actuados en la forma y modo de ley. **Notifíquese** conforme a ley.

Lpderecho.pe