CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres".
"Año de la Universalización de la Salud"

PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE CHICLAYO

EXPEDIENTE	:	**3454-2019-0-1706-JR-LA-01**
DEMANDANTE	:	**EBRY SMIT CORDOVA ROMAN**
DEMANDADO	:	**INRETAIL PHARMA SA**
MATERIA	:	**CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD**
JUEZ	:	**JOSE LUIS ALFARO SOTOMAYOR**
ESPECIALISTA	:	**LUIS EDUARDO SOSA TORRES**

SENTENCIA

RESOLUCION NÚMERO CUATRO
Chiclayo, dieciocho de diciembre de dos mil veinte.-

I. ASUNTO:

Es materia del presente proceso la demanda interpuesta por doña CBRIT SMIT CORDOVA ROMAN contra INRETAIL PHARMA SA, Cese de actos de hostilidad, e indemnización por daño moral en la suma de S/. 3,000.00 soles, más intereses legales y costos del proceso.

II. ANTECEDENTES DEL PROCESO

Fundamentos de la Demanda

- Alega, que la recurrente se desempeña como "Auxiliar de Despacho", con un horario de 8 horas diarias y remuneración mensual de S/. 930.00 soles.
- Sostiene, que para la empleadora hay obligación de firmar formatos de responsabilidad de inventarios por mercadería faltante, determinado en función al

Lpderecho.pe

proceso de auditoría en virtud a una responsabilidad solidaria; sin embargo, la mercadería faltan no es de responsabilidad de la recurrente, más aun si la empresa no investiga o realiza procedimiento alguno para sostener la responsabilidad individual de la mercadería faltante a fin de que se proceda a su devolución siendo totalmente arbitrario que dicha mercadería faltante afecte su remuneración mensual, siendo tal un acto de hostilidad al configurar lo actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador previsto en el inciso g del artículo 30 de la LPCL

- Afirma que debe dejarse sin efecto la amonestación contenida en la carta de fecha 22 de abril de 2019, que adjunta el memorándum de la misma fecha, y no se le apliquen sanciones disciplinarias posteriores.
- Manifiesta, que debe indemnizarse por daño moral, por cuanto los actos de hostilidad generan menoscabo, afectando su dignidad personal y familiar.

Admisión de demanda

Por Resolución Número Uno, de folios 18 a 20, se admitió a trámite la demanda vía Proceso Ordinario Laboral, citándose a las partes a Audiencia de Conciliación.

Audiencia de Conciliación

Se llevó a cabo en el día y hora programados con asistencia del demandante y su Abogado defensor, así como la del apoderado y abogado de la demandada. Acto seguido, el señor Juez invitó a las partes a conciliar sus pretensiones promoviendo el diálogo de conformidad con los artículos 12º y 43º de la Nueva Ley Procesal del Trabajo; sin embargo, dado que no arribaron a acuerdo conciliatorio alguno, se dio por frustrada dicha etapa. Ante ello, el Juzgador procedió a precisar las pretensiones materia de juicio, las mismas que constan en la grabación correspondiente. En ese estado, el señor Juez requirió a la parte demandada la presentación del escrito de contestación de demanda y sus anexos, emitiéndose en este acto la Resolución Número Dos que resuelve tener por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios por parte de la demandada; citando a los justiciables para que concurran al Juzgado a los efectos de llevarse a cabo la audiencia de juzgamiento en fecha próxima.

Contestación de Demanda

Dentro del plazo de ley, la demandada, cumplió con contestar la demanda en los términos de su escrito de fojas 42 a 50, solicitando que en su oportunidad sea declarada infundada en mérito a los fundamentos de hecho y de derecho

- Señala, que la demandante no puede sustentar su demanda en una mera suposición o apreciación de su parte al considerar que la política de inventario es arbitraria pues automáticamente la convierte en acto de hostilidad, lo cual le permitiría incumplir con sus obligaciones laborales y las disposiciones previstas en el artículo 77 del reglamento interno de trabajo, así como lo establecido en las políticas internas, tales

como la política AUD-003 sobre inventarios mensuales en boticas, lo cual resulta injustificado o antojadizo y arbitrario.

- Indica, que sus políticas internas establecen que todo colaborar que laboro en el periodo en que se produjo el faltante es responsable de la mercadería faltante, por lo que las disposiciones señaladas son de obligatorio cumplimiento, pero, la actora al negarse a firmar el formato de descuento de inventarios por mercadería faltante, ha incumplido políticas internas de la empresa por lo que la sanción de amonestación no se considerada como actos de hostilidad, sino que se encuentra dentro de la facultad sancionadora.
- Indica que el daño moral alegado debe ser probado según lo establece la NLPT, más aun si la sanción impuesta fue por el incumplimiento de sus obligaciones laborales.

Audiencia de Juzgamiento:

La audiencia de Juzgamiento se llevó a cabo con asistencia del demandante y su Abogado defensor, así como del abogado y apoderado, registrándose su desarrollo e incidencias en el sistema de audio y video; habiéndose cumplido con dejar constancia en acta de la identificación de las personas que participaron. Acto seguido se dio lugar a la confrontación de posiciones, posteriormente, se enunciaron los hechos que no necesitan de actuación probatoria, así como la admisión de los medios probatorios admitidos y la actuación de los mismos. Finalmente se concedió el uso de la palabra a las partes procesales a efectos de que expusieran sus alegatos finales, comunicando el Juzgador, su decisión de diferir el fallo de su sentencia, citando a las partes procesales a que concurran al juzgado en fecha próxima para ser notificados con el texto íntegro de la sentencia.

III.FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN

Primero: Conforme al Artículo 138º de la Constitución Política del Estado, 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.

§ De la carga probatoria:

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. A su vez, el Artículo 23° de la Ley 29497, establece la carga de la prueba y 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.

§ **De la existencia de la relación laboral:**

Tercero: En autos no existe controversia sobre la existencia del vínculo laboral entre las partes procesales que se mantiene vigente hasta la actualidad, conforme se encuentra acreditado con las boletas de pago que obran de fojas 28 a 41, desempeñando la actora la función de Técnico en Farmacia lo que tampoco ha sido cuestionado por la parte demandada. Así, es objeto del presente proceso, determinar la existencia del acto hostil invocado por la parte demandante en base al supuesto contenido en el inciso g) del Artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR – Ley de Productividad y Competitividad Laboral; así también, establecer la inaplicación de la sanción disciplinaria de amonestación en la modalidad de llamada de atención de fecha 22 de abril de 2019, y la procedencia del pago de indemnización por daños y perjuicios, especificadamente el daño moral, tomando en cuenta el daño, que según alega la demandante, le ocasionó la demandada con dichos actos hostiles.

§ **Lineamientos en torno a la Subordinación**

Cuarto: Tomando en cuenta la naturaleza de la pretensión, resulta pertinente citar, el artículo 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que a la letra señala lo siguiente: *"Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. 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"*

Quinto: Acorde a la citada prescripción normativa, el elemento de subordinación de la relación laboral se suscita cuando quien presta sus servicios se encuentra bajo la dirección del empleador, esto es, la existencia de un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla; por tal razón según el referido artículo 9°, el empleador puede impartir instrucciones tanto de forma genérica mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa, como de forma específica, destinadas a un trabajador concreto. La subordinación conlleva un poder jurídico, por el cual el empleador puede decidir si lo ejerce o no y en qué grado, según las necesidades de la empresa y la diversidad de trabajadores. Así, el trabajador está subordinado porque le cede al empleador la atribución de organizar y encaminar su prestación, al margen de que necesite o no de la

remuneración que percibe para subsistir o de su nivel de calificación[1]. Sobre el poder de dirección, que ostenta el empleador, y se plasma en la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador, se debe tener presente que debe estar dentro de los límites de razonabilidad, a fin que su ejercicio no se considere como arbitrario e irregular; razón por el cual, existen dos límites: internos y externos. Los primeros se encuentran circunscritos por las definiciones propias de la libertad de empresa y del poder de dirección, y los segundos relacionados con el principio de razonabilidad y los derechos fundamentales del trabajador.

Cabe indicar, que Wilfredo Sanguineti Raymond[2] sobre el poder de dirección manifestó que este es el instrumento a través del cual el empleador hace efectivo su derecho de disposición sobre la actividad laboral del trabajador, organizándola y dirigiéndola hacia la consecución de los objetivos perseguidos por él en cada momento. Como tal, se trata de un poder que se ejerce sobre la persona misma del trabajador, que ha de adaptar su conducta a la voluntad del empleador, y no sobre ninguna "cosa" o "efecto" exterior a ella, toda vez que los "servicios" a prestar son, como es fácil de colegir, indesligables de la persona que ha de desarrollarlos, al no constituir otra cosa que la expresión de su propio comportamiento.

- **Potestad del Ius Variandi:**

Sexto: El ius variandi que detenta el empleador, le otorga el poder de modificar y adoptar la ejecución del contrato de trabajo cuando es de duración larga e indefinida, para ir adaptando sus prestaciones a las necesidades mudables del trabajo que debe ser prestado, a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, los tecnológicos y a los cambios o perfeccionamientos en la cualificación profesional del trabajador. Esto último, siempre que las decisiones sean razonables y se justifiquen en las necesidades del centro laboral. Al respecto, esa facultad se encuentra expresa dentro del poder de dirección del empleador, es decir, dentro del elemento de subordinación, puesto que el empleador, como dueño del centro laboral, puede realizar las acciones pertinentes, así como establecer las directrices necesarias para el correcto y adecuado funcionamiento del centro laboral. Adicionalmente, este precepto deberá estar dentro de los criterios de razonabilidad, tal como lo prevé el artículo 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; razón por la cual, la variación de las condiciones de trabajo, debe estar debidamente motivada; además, de tener en cuenta, la objetividad y proporcionalidad. Aunado a ello, se debe precisar que el ius variandi admite una clasificación atendiendo a la trascendencia de la modificación implementada, es decir, puede responder a un ejercicio normal, común o habitual o, en todo caso puede afectar de tal manera las condiciones de trabajo que transformarían prácticamente las condiciones contractuales inicialmente

[1] NEVES MUJICA, Javier. ""Introducción al derecho Laboral". Lima: Fondo Editorial PUCP, 2007, pp

[2] SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas. Lima: Editoria y Librería Jurídica Grijley, 2013, pp.124

§ **Ceses de actos de hostilidad que afectan la dignidad del trabajador**

Sétimo: Los actos de hostilidad son aquellos supuestos donde el empleador se excede en sus facultades de dirección y, por lo tanto, pueden ser controlados por los trabajadores. En nuestro ordenamiento jurídico, se ha previsto las acciones que pueden ser catalogadas como actos de hostilidad en el artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, en cuyo inciso g) se ha descrito dos supuestos: el primero, los actos contra la moral, y segundo, **aquellos actos que afecten la dignidad del trabajador**, siendo el último de los nombrados el denunciado por la parte demandante

El Artículo 1 de la Constitución Política de 1993, establece que la dignidad es base de todos los derechos humanos, así como el fin supremo de la sociedad y del Estado, de modo tal que las facultades del empleador no pueden transgredir el contenido esencial de los derechos del trabajador; límite que se encuentra expresamente recogido en el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución Política de 1993, al señalar que *"ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador"*, lo que implica que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de las persona, en tanto que, el trabajador por el solo hecho de estar vinculado a su empleador bajo una relación de subordinación, es susceptible de un ejercicio ilegítimo del poder de dirección que afecte su dignidad como trabajador y como persona. Ello justifica, porqué el legislador ha querido enfatizar la dignidad en un contexto especial como es la relación de trabajo, particularmente asimétrica, imponiendo una cláusula de salvaguarda de los derechos del trabajador, en concordancia con el artículo 1 de la Constitución Política del Estado, tal como el Tribunal Constitucional hace mención en la sentencia recaída en el Expediente N° 2906-2002-AA/TC, fundamento tercero, de fecha 20 de enero del 2004.

§ **Análisis de la Controversia:**

(i) Del acto hostil imputado a la demandada

Octavo: La demandante sostiene que, para su empleadora, hay obligación de firmar formatos de responsabilidad de inventarios por mercadería faltante determinado en función al proceso de auditoría y a una responsabilidad solidaria; sin embargo – *precisa la actora* - la mercadería faltante no es de responsabilidad de la recurrente, más aún si la empresa no investiga o realiza procedimiento alguno para sostener la responsabilidad individual de la mercadería faltante a fin de que se proceda a su devolución, siendo totalmente arbitrario que dicha mercadería faltante afecte su remuneración mensual, lo cual, considera es un acto de hostilidad que afecta la dignidad y economía de la recurrente. Agrega, que producto de haberse negado a firmar la autorización de tales descuentos, el 22 de abril de 2019 se le aplicó una sanción disciplinaria de amonestación en la modalidad de llamada de atención, la cual debe solicita se deje sin efecto. Por su parte, la demandada indica que sus políticas internas establecen que todo

colaborador que laboró en el periodo en que se produjo el faltante es responsable de la mercadería faltante, por lo que las disposiciones señaladas son de obligatorio cumplimiento, y al haberse negado la demandante a firmar el formato de descuento de inventarios por mercadería faltante ha incumplido políticas internas de la empresa y sus obligaciones laborales previstas en el artículo 77° del Reglamento Interno de Trabajo; en ese sentido, considera que la sanción de amonestación no debe ser considerada como un acto de hostilidad, sino, que se encuentra dentro de la facultad sancionadora; además, refiere que de acuerdo al poder dirección el empleador, puede introducir cambios en la forma y modo de la prestación laboral siempre que se cumpla dentro de criterios de razonabilidad y responda a necesidades del contrato de trabajo y en el presente caso, respecto a la orden de firmar los formatos de responsabilidad de faltante, es en virtud a una responsabilidad solidaria conforme a la política de la empresa contenida en el numeral 4.1 de la AUD-PD-003 sobre inventarios mensuales en boticas.

Noveno: Nótese que la demandada reconoce que los descuentos efectuados, es sobre la base de una responsabilidad solidaria entre los trabajadores que laboraron en el periodo en que aconteció el faltante de mercadería, alegando que ello se debe a la política de la empresa contenida en AUD-PD-003 sobre inventarios mensuales en boticas conforme a su numeral 4.11. y de acuerdo al poder de dirección del empleador que puede introducir cambios en la forma y modo de la prestación laboral siempre que se cumpla dentro de criterios de razonabilidad y responda a necesidades del contrato de trabajo. Es así, que revisadas las boletas de pago de la demandante que obran de fojas 28 a 39 y conforme a la prerrogativa ante referida, se verifica que se ha realizado descuentos respecto a productos faltantes y deteriorados que, según se indica en la demanda, vienen siendo efectuados mes a mes desde que ingresó a laborar que, como hecho, no ha sido negado ni mucho menos cuestionado por la empleadora demandada.

Décimo: De la visualización del Manual de Organización y Funciones que obra en el CD, adjunto a fojas 55, se consigna como objetivo del puesto de **Técnico en Farmacia***: "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".* Y dentro de las funciones se establecen las siguientes: "*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.)".

Décimo Primero: Así también, como parte de la política de la empresa contenida en AUD-PD-003 sobre inventarios mensuales en boticas Inkafarma, se precisa como objetivo: *"Establecer el procedimiento adecuado para el tratamiento de las diferencias detectadas en los inventarios mensuales, en nuestros puntos de ventas a nivel nacional. Se aplica para todas las boticas de la marca Inkafarma"*. En el numeral 4.1. se especifica que*: Los colaboradores de las boticas realizarán la toma de inventarios de los laboratorios, los cuales se le han sido asignados, la asignación de los laboratorios se realizará según lo establecido en el procedimiento AUD – PD001 Asignación, distribución o redistribución de Laboratorios al personal técnico de Farmacia y/o Perfumería.* A su vez, en el numeral 4.11 se 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 Segundo: La celebración de un contrato de trabajo, trae consigo el sometimiento por parte del trabajador a las directrices, disposiciones y ordenes de su empleador, por tanto, se torna imperativa la observancia de los diferentes instrumentos normativos vigentes, llámese Reglamento de Organización y Funciones, Cuadro de Asignación de Personal, Presupuesto Analítico de Personal, entre otros, toda vez, que éstos regulan los lineamientos y parámetros necesarios para una adecuada organización y un efectivo cumplimiento de las obligaciones del trabajador- empleador; no obstante ello, las disposiciones normativas contenidas en tales instrumentos de gestión de personal, deben garantizar la protección y el respeto de los derechos fundamentales del trabajador, en tanto que, si bien exista un reconocimiento de la libertad de empresa a través del artículo 59 de la Constitución Política del Estado, lo que supone la facultad de elegir la organización y desarrollar las unidades de producción de bienes o prestación de servicios que cada quien crea más convenientes, sin embargo, su ejercicio está sujeto a límites como el orden público y la protección de derechos fundamentales. Para decirlo

en sus propios términos, este derecho se ejerce «con sujeción a la ley —siendo sus limitaciones básicas aquellas que respeten los derechos fundamentales de los trabajadores en el marco de una relación laboral, de modo tal que, el trabajador se encuentra facultado a ejercer acciones no solo contra las decisiones arbitrarias de su empleador, sino también, en caso de que éstas se sustenten en documentos de gestión de personal que, por su contenido, resulten violatorios a sus derechos como persona y trabajador.

Décimo Tercero: Dicho esto, resulta innegable que la política interna de la demandada sobre el procedimiento del inventario de la mercadería faltante, deteriorada, sobrante, cruzada, etc., donde se establece una responsabilidad solidaria en los trabajadores que laboraron durante el periodo en que se produjo el faltante de mercadería y la facultad de realizar descuentos en sus remuneraciones mensuales, sin que de por medio, se realice una investigación o procedimiento previo para determinar la responsabilidad de cada uno de los trabajadores respecto a la mercadería faltante, resulta por demás atentatorio al derecho que tiene todo trabajador de aplicarse una sanción pecuniaria sobre la base del irrestricto respecto al ejercicio de su derecho de defensa, lo cual no se ve garantizado en el documento denominado AUD-PD-003 sobre inventarios mensuales en boticas Inkafarma al soslayar que, la posibilidad que tiene todo empleador de imponer sanciones a sus trabajadores, sólo resulta válido y eficaz cuando se llevado con sujeción a los procedimientos disciplinarios donde se respeten las garantías mínimas del debido proceso, como son: (i) El derecho de defensa; (ii) El derecho a exponer sus argumentos; es decir, permitir al imputado a exponer las razones y defensas antes de la emisión de la resolución final del proceso disciplinario; (iii) El derecho a ofrecer y producir prueba; (iv) El derecho a obtener una decisión motivada y fundada en derecho; en mérito al cual, se puede exigir que las resoluciones del proceso disciplinario hagan expresa consideración a los argumentos de hecho y de derecho que los motivan; así como también, de los argumentos que sustentan la graduación de la sanción impuesta.

Décimo Cuarto: Estos mínimos elementos, tiene por finalidad asegurar al trabajador el ejercicio de su derecho de defensa, o la corrección de la deficiencias que se le imputa, antes de que pueda ser afectado con la decisión que pueda tomar el empleador para imponerle una medida disciplinaria que, en el caso particular de autos, no se ve garantizada en relación a la demandante a través del documento denominado AUD-PD-003 sobre inventarios mensuales en boticas Inkafarma, sin dejar de considerar también, que tampoco obra en autos los procesos de auditoría de inventario que según la demandada determina la responsabilidad de los trabajadores.

Décimo Quinto: Bajo dicha premisa y teniendo presente, asimismo, lo establecido en el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución, que precisa que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, imponiéndose de esta manera una cláusula de salvaguarda de los derechos del trabajador, en concordancia con el artículo 1 de la Constitución, que estatuye que la defensa de la persona humana y el respeto de su

dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, lo cual está orientado hacia la protección de los derechos del trabajador, incluida su remuneración, en tanto éstos se sustentan en la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad que constituyen los pilares básicos sobre los cuales se estructura la sociedad y el Estado, este juzgado llega a la convicción de que procedimiento instaurado por la demandada para sancionar pecuniariamente a la demandante y, la misma sanción en sí, no es producto de una decisión razonable y proporcional como alega la demandada, sino de un acto arbitrario, abusivo, antojadizo, carente de objetividad y razonabilidad, que resulta ser lesivos a su dignidad como trabajadora al tener que verse sometida a un procedimiento, por demás nocivo, en tanto que, no resulta razonable, bajo ningún punto de vista, que su empleadora, con el fin de no verse afectada económicamente con la pérdida y/o deterioro de mercadería, implante un sistema de sanciones a través de descuentos solidarios, sobre la base de presunciones generalizadas e imputadas al común de trabajadores, sin identificar al personal directamente involucrado en los hechos irregulares, lo cual además, parece no ser la intención de la demandada al ser su constante el aplicar este tipo de descuentos, cuando lo que corresponde, en actitud razonable dirigida a salvaguardar la mercadería que comercializa, es efectuar investigaciones acorde a sus prerrogativas e iniciar procedimientos disciplinarios sobre la trabajadores directamente responsables aplicando las sanciones pertinentes; sin embargo, la demandada opta por evitar este tipo de investigaciones y actuar en contravención del principio de Razonabilidad al no haber hecho uso adecuado y racionales de la Potestad Disciplinaria del cual goza.

Décimo Sexto: Es notorio, pues, que el proceder de la demandada que pretende ser visto como un procedimientos por demás regular al estar regulado en instrumentos de gestión de personal, que volvemos a incidir, no basta, para otorgarle un tamiz de legalidad al superar el límite de la razonabilidad a que hace referencia el Artículo 9 del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728 al no responder a una necesidad propia de la institución demandada – *conforme a lo analizado precedentemente* –, sino, a un ánimo intencional y deliberado, pues no es viable que se descuente la remuneración mensual de la trabajadora sin una previa determinación de su responsabilidad, importa una descalificación y uso abusivo del Poder de Dirección en perjuicio de la demandante, atentatoria de su dignidad, no sólo en su condición de persona humana, sino de trabajadora y vulneratoria, también, de su derecho al libre desarrollo y al bienestar social, consagrados en el artículo 10 y los incisos 1) y 2) del artículo 2 de la Constitución Política del Estado, toda vez que la aplicación de descuentos, dentro de un marco de arbitrariedad como el analizado afecta su libre desarrollo por verse menoscabada su remuneración dado su carácter alimentario, incurriéndose en evidente acto de hostilización previsto en el inciso g) del Artículo 30 de la referida norma sustantiva laboral; conclusión que no se ve enervado con la documentación incorporada como medios probatorios extemporáneos durante el desarrollo de la audiencia de juzgamiento, por cuanto el hecho de que la organización sindical que existe al interior de la empresa demandada, no cuestione en modo alguno - *dentro del procedimiento de Laudo Arbitral instaurado en el marco de una negociación colectiva* – los descuentos

implantados por el empleador, no limita el derecho de acción de la demandante, en ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva, para denunciar en forma individual, los atropellos y arbitrariedades en que incurre la demandada al momentos de aplicar los descuentos solidarios.

Décimo Sétimo: Consecuentemente, resulta amparable la denuncia hostil formulada por la demandante, debiendo ordenarse el cese del acto de hostilidad imputado a la demandada respecto a los descuentos mensuales efectuados y por consiguiente inaplicable la sanción de amonestación escrita impuesta a la demandante a través del Memorándum a fojas 03 a 04, como consecuencia de haberse negado a firmar el formato de responsabilidad de inventarios, ello en claro reconocimiento de la arbitrariedad de dicha política interna de la demandada conforme al análisis efectuado en los considerandos precedentes.

Décimo Octavo: Asimismo, en observancia a lo prescrito en el literal a) del Artículo 35 de la referida norma sustantiva laboral, corresponde imponer a la demandada una multa equivalente a 05 Unidades de Referencia Procesal tomando en consideración la gravedad de la falta incurrida, al pretender ocasionar un perjuicio a la demandante, violentando su derecho a la remuneración y al trabajo, que evidencia una actitud poco respetuosa de los derechos laborales de los trabajadores sometidos al régimen laboral de la actividad privada e impropia dentro de un Estado Constitucional de Derecho como el nuestro.

(ii) De la pretensión de Indemnización por Daño Moral:

Décimo Noveno: La demandante postula como pretensión el pago de una indemnización por daño moral que tiene como hecho generador los descuentos obligatorios efectuados a la demandante sin previa investigación que, según precisa, resultó ser un daño de mayor magnitud o envergadura al verse privada de parte de su fuente de ingresos que le permita subsistir a su persona y a su familia que, en definitiva, es lo que causó angustia a la demandante, que trascendió no solo en su condición de trabajador, pues, también trastocó ámbitos de su vida personal o familiar

Vigésimo: Se entiende por daño a la lesión a todo derecho subjetivo, en el sentido de interés jurídicamente protegido del individuo en su vida de relación, que en cuanto protegido por el ordenamiento jurídico, se convierte justamente en derecho subjetivo, esto es, un derecho en el sentido formal y técnico de la expresión, bien se trate de un Derecho Patrimonial, ya sea, por Daño Emergente, entendido como la pérdida patrimonial efectivamente sufrida a consecuencia del evento dañoso imputado a la contraparte; o por Lucro Cesante, consistente en renta o ganancia frustrada o dejada de percibir recogidos ambas clases en el Artículo 1321° del Código Civil; o Extra Patrimonial, que involucra al Daño Moral, esto es, la lesión de los sentimientos del perjudicado con el incumplimiento de una obligación y que produce un gran dolor o aflicción; lesión a un sentimiento que sea socialmente digno y legítimo *(Artículo 1322° del Código Civil.)*

Vigésimo Primero: Verificado el petitorio contenido en la demanda, advertimos que el demandante, sustenta su pretensión de Indemnización por Daños y Perjuicios únicamente en la existencia del daño moral. Sin embargo, si bien lo relaciona al sufrimiento natural que soportó el demandante ante los descuentos obligatorios de sus remuneraciones sin previa investigación, sin embargo, cierto es que el daño moral como consecuencia de los hechos antes descritos, y a diferencia del daño ocasionado ante el despido de un trabajador, si requiere probanza, situación que no ha sido advertida por el demandante pues, tan solo se ha limitado en solicitar el pago del daño moral, sin acreditar su existencia, habiendo soslayado su obligación de satisfacer su carga probatoria, puesto que, no solo basta la ocurrencia del evento dañoso. Consecuentemente, este extremo de la demanda resulta infundado por improbado.

§ De los Costos y Costas Procesales:

Vigésimo Segundo: Conforme al artículo 412º y 413º del Código Procesal Civil, resultando la demandada vencida debe ser condenada al pago de Costos y Costas procesales, en monto que será determinado en etapa de ejecución de sentencia, ya que conforme se ha concluido en los considerandos precedentes, la demandada ha incumplido, expresas disposiciones legales en perjuicio del demandante

IV. DECISIÓN:

Por estos fundamentos y consideraciones, al amparo de lo que dispone la Constitución Política del Perú; Ley Orgánica del Poder Judicial; Ley Nº 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo y demás normas pertinentes, Administrando Justicia a nombre de la Nación, se declara: **FUNDADA la demanda**, interpuesta por doña **EBRY SMIT CORDOVA ROMAN** contra **INRETAIL PHARMA SA.**, en consecuencia, se **ORDENA** que la demandada: **1) CESE LOS ACTOS DE HOSTILIDAD** en contra de la demandante y se **ABSTENGA** de realizar descuentos en las boletas mensuales de la demandante por faltante de mercadería sin realizar la debida investigación previa; **2)** Se declare **INAPLICABLE** la Sanción de Amonestación Escrita impuesta a la actora a través del Memorándum de fecha 22 de abril de 2019; **3) IMPÓNGASE** a la demandada una **MULTA** equivalente a **CINCO UNIDADES DE REFERENCIA PROCESAL,** la cual deberá ser consignada ante el Banco de la Nación a nombre de este Juzgado; con costos y costas procesales. **INFUNDADA** la pretensión de indemnización por daño moral. Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución Archívese los de la materia. Se emite sentencia en la fecha debido a las recargadas labores del juzgado que imposibilita cumplir con los plazos procesales contenido en la Ley Procesal del Trabajo. **HÁGASE SABER**

lpderecho.pe