



Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Independencia, 18 de Julio del 2023



Firmado digitalmente por CASTOPE
CERQUIN Lorenzo FAU 20550734223
soft
Cargo: Presidente De La Csj De Lima
Norte
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18.07.2023 13:40:54 -05:00

RESOLUCION ADMINISTRATIVA N° 000902-2023-P-CSJLIMANORTE-PJ

VISTO:

Las solicitudes presentadas por la servidora **Verónica ORE MUÑOZ**, con fecha 22 de junio y 6 de julio de 2023; el Informe N° 000339-2023-CP-UAF-GAD-CSJLIMANORTE-PJ del 28 de junio de 2023, el Oficio N° 000123-2023-ANLPT-GAD-CSJLIMANORTE-PJ del 7 de julio de 2023; y,

CONSIDERANDO:

Primero.- Por documentos del antecedente la servidora recurrente, manifiesta haber solicitado teletrabajo a la Coordinación de Personal, lo cual fue denegado por Carta N° 001436-2023-CP-UAF-GAD-CSJLIMANORTE-PJ, posteriormente presenta ante la Presidencia un nuevo pedido solicitando teletrabajo en forma total y permanente, Sustenta su pedido en el estado de salud de su menor hijo con discapacidad, siendo la única responsable en su cuidado, con los fundamentos que expone. Adjunta documentación que sustenta lo señalado.

Segundo.- En principio, corresponde señalar preliminarmente que si bien es cierto –conforme a lo señalado en el la única disposición complementaria transitoria del Reglamento de la Ley N° 31572 aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR publicado en el Diario Oficial El Peruano el día 26 de febrero de 2023– las entidades de la administración pública, contaban con sesenta (60) días calendarios contados desde el día siguiente de publicado el reglamento para adecuarse al teletrabajo y que no obstante, pese a haberse vencido el plazo dispuesto, el Poder Judicial no ha emitido los lineamientos definitivos que coadyuven a la aplicación de la Ley y su reglamento; también es cierto que, las solicitudes de cambio de modalidad deberán ser atendidas bajo las disposiciones de la Ley, se cuente o no con Plan de Implementación de Teletrabajo, conforme lo ha señalado en su Comunicado N° 007-2023 la Autoridad Nacional del Servicio Civil, lo que fue remitido por la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar a través del Oficio Circular N° 00040-2023-GRHB del 29 de mayo de 2023, en el que se señala que por ahora, deberán ser tomados en cuenta los criterios, sub criterios y condiciones contenidos en la Guía Orientadora para Implementar el Teletrabajo en las Entidades Públicas.

Tercero.- En ese contexto, se tiene que respecto al pedido de autorización para laborar mediante teletrabajo total y permanente, debe señalarse que, el artículo 13° del Reglamento de la Ley N° 31572, Ley de Teletrabajo, establece que *“El/la trabajador/a y/o servidor/a civil puede solicitar al/a la empleador/a público y/o privado el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, de forma presencial a teletrabajo, o viceversa. Para ello debe cursar una comunicación al/a la empleador/a público y/o privado, a través de los canales de comunicación correspondientes, digitales o presenciales, señalados para tal fin. El/la empleador/a público y/o privado debe evaluar la solicitud en virtud a los criterios de evaluación establecidos en el artículo 14 del presente reglamento”*.

Cuarto.- Para el caso que nos ocupa, además se debe tener en cuenta el numeral 30.1 del artículo 30, establece, respecto a los trabajadores pertenecientes a la población vulnerable y otros que: *“La aplicación preferente del teletrabajo puede ser solicitada por los/las trabajadores/as y/o servidor/a civil en situación de discapacidad, gestante y en período de lactancia, además, del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad, de personas pertenecientes a grupos de riesgo por factores*





Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte

clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave”.

Quinto.- En esa orientación, conforme a lo establecido en el artículo 32 del mismo cuerpo legal, el empleador, debe evaluar la solicitud del/ la teletrabajador/a para el cambio de modalidad de la prestación de labores, de forma presencial a teletrabajo, teniendo en cuenta si el/la trabajador/a se encuentra en alguna de las situaciones detalladas en el artículo 16 de la Ley¹.

Sexto.- Sobre el particular, resulta relevante destacar, que por Informe N° 000339-2023-CP- UAF-GAD-CSJLIMANORTE- la Coordinación de Personal, señala que el Poder Judicial, se encuentra en proceso de elaboración del Plan de Implementación del Teletrabajo, adecuando sus instrumentos de gestión teniendo en consideración la necesidad de servicio, la naturaleza de las funciones por cada puesto de trabajo y enmarcándose a los lineamientos que se han preceptuado en el reglamento de la norma antes citada por lo que tomando en cuenta que el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial no ha emitido pronunciamiento, el pedido de la trabajadora no resulta atendible, precisa que por Resolución Administrativa N° 000375-2023-P-CSJLIMANORTE/PJ, se dispuso el retorno al trabajo presencial de todos los jueces, juezas, personal jurisdiccional y administrativo, que hayan venido desempeñando trabajo remoto, a partir del 29 de mayo del 2023, dejando sin efecto cualquier disposición que se oponga a la citada resolución administrativa, acota que la disposición contenida en el Oficio Circular N° 40-2023-GRHB-GG-PJ, respecto de la identificación de puestos teletrabajables, no significa que en automático este deba desarrollarse bajo esta modalidad, corresponderá a cada unidad, concluye que la dación de esta modalidad de trabajo a la servidora solicitante, afecta la prestación del servicio, pues todas las actividades que realiza conforme lo señala el Administrador del MCL no pueden ser cubiertas de manera remota.

Sétimo.- Por su parte, mediante Oficio N° 000123-2023-ANLPT-GAD-CSJLIMANORTE-PJ el Administrador del Módulo Corporativo Laboral, en su condición de jefe inmediato superior de la servidora en mención, remite la Matriz de Identificación de puestos para el Teletrabajo de la servidora Verónica Oré Muñoz, “(...) *quien como resultado obtiene una ponderación del 50%, el cual, según cuadro de calificación descrito en la Matriz correspondería a la Calificación: criticidad moderada, considerándose como un puesto para teletrabajo parcial (...)*” (sic), señala a su vez que la servidora, actualmente trabaja con el expediente judicial electrónico EJE y en una minoría aún se sigue tramitando expedientes físicos. Además, en el trámite de expedientes EJE y físico, no todas las funciones del Asistente Judicial pueden ser realizadas de manera remota, por lo que existe la necesidad de desempeñar también labores presenciales.

Octavo.- Bajo esta premisa, respecto de lo señalado por la Coordinación de Personal, en primer término, corresponde que en relación con los criterios de eficacia y vigencia de las normas jurídicas, el Tribunal Constitucional ha establecido en el fundamento 5 de la Sentencia 0074-2005-PI-TC que “*La vigencia de una norma jurídica depende, prima facie, de que haya sido aprobada y promulgada por los órganos competentes, y además de que haya sido publicada conforme lo establece el último extremo del artículo 51 de la Constitución. Cumplido este procedimiento, se podrá considerar que la norma es eficaz. De este modo, el efecto práctico de la vigencia de una norma es su eficacia. “Que una norma sea eficaz quiere decir que es de cumplimiento exigible, es decir, que debe ser aplicada como un mandato dentro del derecho)”* bajo esa premisa, no puede ampararse lo señalado por la Coordinación de Personal, en el extremo de la imposibilidad de aplicar teletrabajo por no haber cumplido el Poder Judicial, con

¹ **Artículo 16. Teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros**

16.1 El teletrabajo se fomenta en favor de la población vulnerable, estableciendo su realización preferentemente para el caso del personal en situación de discapacidad, gestante y en período de lactancia, además, **del personal responsable del cuidado de niños**, de personas adultas mayores, **de personas con discapacidad** de personas pertenecientes a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, debiéndose evaluar previamente la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador.





Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte

emitir el Plan de Implementación, porque este supuesto no es condición para la aplicación de la ley y su reglamento.

Noveno.- Bajo esa premisa, corresponde a este despacho, en su condición de empleador, evaluar la solicitud de la trabajadora para el cambio de modalidad de presencial a teletrabajo teniendo en cuenta si se encuentra en alguna de las situaciones detalladas en el numeral 16.1 del artículo 16° de la Ley, debiendo evaluarse los documentos que adjunta la recurrente en los que se evidencia la particular situación del menor hijo de la recurrente, quien se encuentra registrado como persona con discapacidad ante el CONADIS, siendo de aplicación lo regulado en el artículo 7° de la Constitución Política del Perú, que prescribe que la persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho a un régimen legal de protección, atención, seguridad, entre otros. En el caso concreto, al hijo menor con discapacidad de la recurrente, le resulta aplicable las "Reglas de Brasilia sobre Acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad", entendiéndose por discapacidad la deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social, siendo los destinatarios del contenido de dichas reglas los operadores del sistema judicial.

Del mismo modo, aunado al principio del Interés Superior del Niño que debe ir orientada al bienestar del menor, esto es que, como todo niño, niña o adolescente, debe ser objeto de una especial tutela por parte de los órganos del sistema de justicia, en consideración a su desarrollo evolutivo, basado en la protección y respeto a sus derechos. En razón de ello, en aplicación del principio de primacía de la realidad que establece "en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos" (fundamento 3 de la STC N° 1944-2022-AA/TC).

Décimo.- En tal sentido de los actuados, se advierte que la recurrente vino realizando trabajo remoto durante el periodo de emergencia sanitaria, y durante su desempeño bajo esa modalidad no se han reportado incidencias respecto de labor y el estado de salud de su menor hijo con discapacidad se encuentra debidamente acreditada y por ende requiere de la atención y cuidado de su madre, como manifiesta la recurrente, quien señala ser la única responsable de su cuidado; consecuentemente, dados las circunstancias excepcionales que se configuran en su pedido, y necesario autorizar de manera excepcional el cambio de modalidad presencial a teletrabajo parcial de la recurrente, debiendo realizar su labor presencial los días lunes, miércoles y viernes; y teletrabajo los días martes y jueves, ello a fin no generar una afectación en la prestación del servicio, los cuales exigen la presencia física mínima de la servidora para el cumplimiento cabal de sus labores, y conforme a la calificación del puesto señalada en la Matriz de Identificación de puestos para el Teletrabajo; debiendo reincorporarse a sus labores presenciales una vez culminada la autorización otorgada.

Décimo Primero.- Sin perjuicio de lo señalado, debe precisarse que la disposición del cambio de modalidad es de carácter temporal y rige hasta el 31 de diciembre de 2023 o *hasta la emisión del Plan de Implementación de Teletrabajo que apruebe el Poder Judicial*, pues esto último, puede variar las condiciones en las que se implementa el teletrabajo en las dependencias jurisdiccionales y administrativas que conforman el Poder Judicial.

Décimo Segundo.- Sin perjuicio de lo señalado, debe recordarse a la trabajadora recurrente las obligaciones del teletrabajador establecidas en el artículo 7° de la Ley 31572 las mismas que deberán ser cumplidas a cabalidad, bajo responsabilidad, asimismo, deberá cumplir con entregar y reportar las labores dentro de su jornada laboral a su jefe inmediato superior, quien en su deber de supervisión establecerá los mecanismos y canales de reporte respecto del cumplimiento de esta obligación; y cumplir con la normativa vigente sobre seguridad y confianza digital, protección y confidencialidad de los datos y de la información proporcionada por el empleador para la prestación de sus labores bajo la modalidad de teletrabajo parcial.





Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte

Décimo Tercero.- La servidora debe cumplir con registrar sus labores realizadas bajo la modalidad teletrabajo con la solicitud de ausentismo en el Sistema Control de Asistencia y Permanencia – SICAPE, o bajo el mecanismo que establezca la Coordinación de Personal, bajo responsabilidad funcional, el mismo que debe ser verificado por su jefe inmediato, quien debe informar sobre el incumplimiento de las tareas encomendadas, según corresponda, a la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios o al Órgano de Control Disciplinario de los Magistrados, para los fines correspondientes.

Décimo Cuarto.- Por lo expuesto, en virtud de lo previsto en los incisos 3) y 9) del artículo 90° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial y a los principios citados y al de la primacía de la realidad, deberá ampararse en parte lo solicitado por la recurrente.

SE RESUELVE:

Artículo Primero: DECLARAR IMPROCEDENTE el pedido de la servidora **Verónica ORÉ MUÑOZ**, para realizar labores bajo la modalidad de teletrabajo total, por los fundamentos expuestos señalados en la presente resolución.

Artículo Segundo: AUTORIZAR a partir de la fecha, el cambio de modalidad de trabajo presencial a teletrabajo parcial a la servidora **Verónica ORÉ MUÑOZ**, Asistente Judicial del Módulo Corporativo Laboral hasta el día 31 de diciembre del 2023 o hasta que el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial apruebe el Plan de Implementación de Teletrabajo al que se refiere el Reglamento de la Ley N° 31572 – Ley de Teletrabajo, o lo que ocurra primero; realizando labor presencial los días lunes, miércoles y viernes, y teletrabajo los días martes y jueves; debiendo reincorporarse a sus labores presenciales una vez culminada la autorización otorgada.

Artículo Tercero: DISPONER que la servidora mencionada deberá estar a disposición de la entidad (de manera presencial los días martes y jueves) **cuando la necesidad y el servicio lo requieran**, para atender sus tareas funcionales cuando sea necesario, conforme a la programación que realice su jefe inmediato.

Artículo Cuarto: DISPONER que el jefe inmediato, previo a la validación de la información contenida en la solicitud de ausentismo, verifique el cumplimiento de las funciones encomendadas, a fin de garantizar el servicio y el nivel de producción en los órganos jurisdiccionales donde labora la servidora, bajo responsabilidad.

Artículo Quinto: REITERAR que para un control del registro de labores cuando se realice bajo la modalidad de teletrabajo, se debe cumplir con registrar su solicitud de ausentismo en el Sistema Control de Asistencia y Permanencia – SICAPE, o bajo el mecanismo que establezca la Coordinación de Personal en coordinación con la Gerencia de Recursos Humanos bajo responsabilidad funcional.

Artículo Sexto: REITERAR cuando la servidora no ejecute el teletrabajo a cabalidad o lo realice de manera deficiente o incurriendo en negligencia, el Administrador del Módulo Corporativo Laboral o el jefe inmediato deberá comunicar estos hechos a la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios, para los fines pertinentes.

Artículo Séptimo: RECORDAR a la trabajadora recurrente las obligaciones del teletrabajador establecidas en el artículo 7° de la Ley 31572 las mismas que deberán ser cumplidas a cabalidad, asimismo, recordarle que deberá cumplir con la normativa vigente sobre seguridad y confianza digital, protección y confidencialidad de los datos y de la información proporcionada por el empleador para la prestación de sus labores bajo la modalidad de teletrabajo parcial, bajo responsabilidad.





Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte

Artículo Octavo: DISPONER que la Coordinación de Personal, ejecute las acciones de su competencia para el cumplimiento de la presente disposición; asimismo ejecute las obligaciones y responsabilidades establecidas en la Ley N° 31572 y su reglamento, observando en lo sucesivo, lo señalado en el considerando octavo de la presente resolución, bajo responsabilidad.

Artículo Noveno: PONER a conocimiento la presente resolución a la Oficina Desconcentrada de Control de la Magistratura, Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, Gerencia de Administración Distrital, Coordinación de Personal, Administrador del Módulo Corporativo Laboral, así como de la servidora, para los fines pertinentes.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

Documento Firmado Digitalmente

LORENZO CASTOPE CERQUIN

Presidente

Corte Superior de Justicia de Lima Norte

LCC/sds

