



Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ica

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Ica, 28 de Mayo del 2024



Firmado digitalmente por ALBUJAR DE LA ROCA Osmar Antonio FAU 20159981216 soft  
Presidente De La Csj De Ica  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 28.05.2024 08:04:01 -05:00

**RESOLUCION ADMINISTRATIVA N° 000484-2024-P-CSJIC-PJ**

**VISTO**, las solicitudes presentadas por los señores magistrados José Luis Herrera Ramos, Jacqueline Chauca Peñaloza, y Marlon Cesar Sandoval Sánchez; así como el Formato Único de Trámite, presentado por la servidora Tania Viviana Casma Ramirez; el Informe N° 001386-2023-AP-UAF-GAD-CSJIC-PJ, el Proveído N° 07243-2023-P-CSJIC-PJ; el Informe N° 000871-2024-AP-UAF-GAD-CSJIC-PJ; y,

**CONSIDERANDO:**

**Primero.-** Que, constituye atribución del Presidente de la Corte Superior de Justicia, representar y dirigir la política del Poder Judicial en el ámbito de su distrito judicial, ello conforme lo establecen los incisos 1) y 3), artículo 90° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en concordancia con lo normado en los incisos 1) y 3), del artículo 9° del Reglamento de Organización y Funciones de las Cortes Superiores de Justicia que operan como Unidades Ejecutoras, aprobado mediante Resolución Administrativa N° 090-2018-CE-PJ.

**Segundo.-** Asimismo, es obligación de este despacho, "dar cumplimiento a las disposiciones legales emitidas por los órganos rectores gubernamentales, disposiciones administrativas de los Organos de Dirección y Gerencia General del Poder Judicial en el ámbito de su competencia" conforme se establece en el inciso 9) del artículo 9° del Reglamento de Organización y Funciones arriba citado.

**Tercero.-** Ahora, se tiene que, mediante Ley N° 31572, se regula el teletrabajo en las entidades de la administración pública, cuyo ámbito de aplicación, aplica a todos los servidores civiles de las entidades de la administración pública y trabajadores de las instituciones de empresas privadas, sujetos a cualquier tipo de régimen laboral. Así pues, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 3°, de la mencionada ley, el Teletrabajo, "es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual. Se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral. Se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales". Por su parte, el artículo 16° del cuerpo normativo citado, establece que: "El teletrabajo se fomenta en favor de la población vulnerable, estableciendo su realización preferentemente para el caso del personal (...) en grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes (...)". De igual forma, el artículo 18°, 18.1 "El titular de la entidad pública es el responsable de promover, dirigir y





Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ica

*evaluar el despliegue del teletrabajo en su ámbito institucional”, 18.2 “El responsable de Recursos Humanos, o el que haga sus veces, en coordinación con los jefes de los órganos y unidades orgánicas de la entidad pública, identifican: **a. Los puestos, actividades y funciones que puedan desempeñarse en la modalidad de teletrabajo, sin que ello genere una afectación en la prestación de los servicios públicos, así como que se pueda realizar una adecuada supervisión de las labores, b. Los servidores civiles que realizarán teletrabajo, para ello toman en consideración que en caso la entidad no contase con equipo informático o ergonómico disponible, el servidor civil debe contar con estos para realizar el teletrabajo” (Subrayado es nuestro)***

**Cuarto:** En esa línea dispositiva, mediante Decreto Supremo N° 002-2023-TR, se aprobó el Reglamento de la Ley del Teletrabajo (en adelante el Reglamento), que entre otras cosas, establece en sus disposiciones complementarias finales, que la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), emite las disposiciones que contribuyan a la implementación de la modalidad del teletrabajo en el sector público; así la sexta disposición complementaria final señala que: “(...) La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), en el marco de sus competencias, emite guías orientadoras para la aplicación del teletrabajo en la administración pública, y progresivamente publica la relación de otros puestos y/o funciones similares a que hace referencia el numeral 35.2 del artículo 35 del presente Reglamento en su sede digital ([www.gob.pe/servir](http://www.gob.pe/servir)) (...)”. Sobre el particular, la precitada guía orientadora, elaborada por SERVIR, señala en su anexo 3 – Plan de Implementación: (i) las causales de reversibilidad del teletrabajo, (ii) el responsable de la elaboración del plan (oficina de recursos humanos o la que haga sus veces); y, (iii) acompaña el formato del plan de implementación, disponiendo que aquel debe señalar las actividades que la entidad desarrolla como parte de la implementación del teletrabajo, y que debe ser aprobado por el titular de la entidad.

**Quinto:** Hasta aquí, es evidente que, para implementar el teletrabajo en las entidades públicas, resulta necesario contar con el plan de implementación debidamente aprobado por el titular de la entidad, el mismo que orientará en el proceso de designación de puestos teletrabajables y el otorgamiento de teletrabajo en la entidad pública.

Dicho esto, tenemos que mediante Resolución Administrativa N° 000690-2023-GG-PJ, la Gerencia General del Poder Judicial aprobó la Directiva “Disposiciones para la regulación del Teletrabajo en el Poder Judicial” – versión 001, cuyo objetivo es regular la implementación del teletrabajo en este Poder del Estado. Así tenemos que, el mencionado cuerpo normativo, entre otras cosas, señala en su numeral 7.4, que la implementación del teletrabajo debe realizarse en 3 fases o etapas: i) fase de diagnóstico (identificación de los puestos teletrabajables); ii) fase de evaluación y asignación (evaluación y aceptación del teletrabajo); y, iii) fase de seguimiento, control y mejora continua (supervisión del teletrabajo). Es importante observar el orden en el que se han establecido dichas fases y que aquel se debe respetar, puesto que, sin la





## Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ica

identificación previa de los puestos teletrabajables (primera fase), no podrá evaluarse si corresponde o no aceptar el teletrabajo de un servidor cuyo puesto es teletrabajable (segunda fase), y sin haberse otorgado teletrabajo, menos aún podrá supervisarse (tercera fase).

Así también, se debe tener presente, que tales fases han sido desarrolladas con mayor amplitud, en el Plan de implementación del Teletrabajo contenido como anexo 1 de la Directiva, el mismo que proporciona las herramientas y procedimientos que permiten implementar el teletrabajo en el Poder Judicial de acuerdo a lo establecido en la Ley del Teletrabajo y su reglamento; así como la “Guía orientadora para implementar el teletrabajo en las entidades públicas”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000054-2023-SERVIR-PE.

**Quinto:** De lo expuesto, se infiere con meridiana claridad que para poder implementar de manera ordenada el teletrabajo y a su vez atender los requerimientos de dicha modalidad de prestación laboral, es necesario seguir con el proceso de diseño y construcción de actividades secuenciales que ha fijado el plan de implementación de teletrabajo en el Poder Judicial, que obliga a los responsables de su implementación, identificar en primer orden los puestos teletrabajables y no teletrabajables del Poder Judicial, conforme señala el punto II, del tantas veces citado plan.

**Sexto:** Ahora bien, se tiene que, a través de las solicitudes del visto los magistrados José Luis Herrera Ramos, Jacqueline Chauca Peñaloza, Marlon Cesar Sandoval Sánchez, y la servidora Tania Viviana Casma Ramírez, solicitan el cambio de prestación de su labor presencial a la modalidad de teletrabajo, todos ellos -según refieren- por encontrarse en alto riesgo con complicaciones, al ser personas vulnerables, con enfermedades autoinmunes, y otros motivos que indican, de conformidad con los informes y antecedentes médicos que adjuntan a sus requerimientos. Por lo que deberá evaluarse, en primer lugar, si sus puestos son teletrabajables, para posterior a ello y de ser el caso verificar que se cuente con los requisitos que ha previsto el plan de implementación para estimar tales requerimientos.

**Sétimo:** En ese contexto, la Oficina de Personal de esta Corte Superior, ante los requerimientos de los magistrados y servidora mencionada, y en cumplimiento de las disposiciones dadas por el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (Autoridad SERVIR) y la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar de la Gerencia General del Poder Judicial, así como lo previsto en la Ley N° 31572 y su reglamento, emite el Informe N°000871-2024-AP-UAF-GAD-CSJIC-PJ (que hacemos nuestro en aplicación de la motivación por remisión o *in aliunde*<sup>1</sup>); con el que

<sup>1</sup> STC 09212-2005-AA/TC (fundamento 4): “(...) la Constitución, en los términos del inciso 5) del referido artículo 139º – aplicable también al procedimiento administrativo– no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y que, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, **aun si esta es breve o concisa o se presenta el supuesto de motivación por remisión**”. [el subrayado y resaltado es nuestro].







Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ica

concluye señalando que no es viable atender lo solicitado por los recurrentes, sobre cambio de la modalidad de prestación de su servicio presencial a teletrabajo, ya que de acuerdo a los nuevos lineamientos, "(...) **a través de los jefes inmediatos, se debe evaluar si los puestos son Teletrabajables o no**, evaluación, que requiere de un análisis tanto funcional como alineado a los objetivos de cada puesto, actividad que se promoverá a través de este Despacho, para próximos requerimientos con la asistencia técnica de la Gerencia de Recursos Humanos de la Gerencia General, conforme se establece en los actuales lineamientos"<sup>2</sup>. (Negrita y subrayado nuestro)

Cabe señalar, que la oficina de personal, arriba a esa conclusión, considerando lo previsto en el Plan de implementación del Teletrabajo del Poder Judicial, evaluación que ha desarrollado en el marco de sus competencias y atribuciones, y que le han permitido no solo determinar que a la fecha no se cuenta con la identificación de los puestos teletrabajables (que desde ya según refiere la coordinadora de personal, no permiten continuar con la implementación del teletrabajo), sino que además no se ha cumplido con los nuevos requisitos que prevé dicho plan para que el superior inmediato evalúe y emita opinión sobre el cambio de modalidad laboral al teletrabajo, como se señala en el numeral 2.5 del Informe N° 000871-2024-AP-UAF-GAD-CSJIC-PJ, según el siguiente detalle: (...) "Asimismo el/la servidor/a al momento de generar la solicitud (...) debe contener (...) i) Declaración jurada de cumplimiento de la condición en la que se encuentra inmerso (...), ii) Declaración jurada de condiciones necesarias para la comunicación permanente durante la jornada laboral, así como el conocimiento necesario para el manejo de herramientas de comunicación en línea (...), iii) Periodo de teletrabajo (...), iv) Forma de teletrabajo (...) v) lugar de prestación de labores".

De lo expuesto, podemos advertir que la coordinadora del área de personal, ha identificado la imposibilidad en este momento de atender las solicitudes de teletrabajo antes mencionadas, en tanto que: (i) no se ha identificado los puestos teletrabajables; (ii) los servidores recurrentes no han adjuntado una serie de requisitos que prevé el recientemente aprobado plan de implementación; y, (iii) no se cuenta con la opinión del superior inmediato que evalúa y de ser el caso acepte el teletrabajo, de acuerdo con las necesidades y objetivos trazados en la unidad orgánica respectiva. Esto ha quedado explicitado en el numeral 2.7 del informe presentado por la coordinadora del área de personal que ha señalado expresamente:

*"2.7. Ahora bien, en atención a los nuevos lineamientos, se establece que previo a un análisis técnico por este Despacho para el cambio de modalidad de trabajo de presencial a Teletrabajo, los jefes/as inmediatos deben efectuar la evaluación de si los puestos ocupados son teletrabajables, y del mismo modo los solicitantes deben adjuntar una serie de requisitos establecidos, para que con lo requerido los jefes inmediatos en torno a sus necesidades y objetivos funcionales, evalúen*

<sup>2</sup> Punto 3. Conclusiones, del Informe N° 000871-2024-AP-UAF-GAD-CSJIC-PJ





Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ica

*lo solicitado, y con su pronunciamiento se derive a esta área, a fin de que emita el pronunciamiento correspondiente; (...)" (Subrayado nuestro)*

**Octavo:** Así las cosas, de conformidad con la evaluación desarrollada por la oficina de personal se concluye que, al no haberse identificado los puestos teletrabajables en esta Corte Superior de Justicia, y no contarse con los requisitos y la opinión del superior inmediato que evalúe las situaciones fácticas presentadas en torno a las solicitudes formuladas por los recurrentes, no es viable por el momento subsumir las mismas a las cuestiones jurídicas previstas por la Ley N° 31572 y su reglamento, ya que aún no se ha cumplido con las fases necesarias para su implementación, por ende deberá desestimarse el cambio de modalidad de trabajo presencial a teletrabajo total a los jueces y servidora solicitantes.

Sin perjuicio de ello, y siendo que el Teletrabajo es un derecho laboral que le asiste a los trabajadores, y que aquel no se puede limitar por la inercia de la administración, este despacho considera como urgente y necesario que, en el más breve plazo, se identifiquen a través de la oficina de personal y los superiores inmediatos, los puestos teletrabajables de esta Corte Superior de Justicia, debiéndose apoyar con la asistencia técnica de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar de la Gerencia General del Poder Judicial. Asimismo, deberá identificarse de manera técnica, quien orgánicamente es el jefe inmediato de los jueces, para que determinado ello, se proceda con la identificación de si su puesto es o no teletrabajable.

En ese sentido, de conformidad con los fundamentos anteriormente indicados, en observancia de la normatividad vigente y en uso de las atribuciones conferidas en los incisos 3) y 9) del artículo 90° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial; **SE RESUELVE:**

**Artículo Primero:** **DESESTIMAR** las solicitudes presentadas por los magistrados **José Luis Herrera Ramos, Jacqueline Chauca Peñaloza, y Marlon Cesar Sandoval Sánchez**, así como la solicitud de la servidora **Tania Viviana Casma Ramírez**, sobre variación de la modalidad de prestación de su labor presencial a la modalidad de teletrabajo total y de forma permanente, de conformidad con lo determinado por la oficina de personal en el Informe N°000871-2024-AP-UAF-GAD-CSJIC-PJ; y lo desarrollado en la presente resolución.

**Artículo Segundo:** **ORDENAR** que en el más breve plazo, la Coordinación de Personal, conjuntamente con los jefes inmediatos de las respectivas unidades de organización administrativa y jurisdiccional de esta Corte Superior de Justicia, identifiquen los puestos teletrabajables y no teletrabajables, con la asistencia técnica de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar de la Gerencia General del Poder Judicial, y cumplido ello remita a este despacho dicha información, para su aprobación mediante resolución administrativa. Asimismo, la coordinación de personal,





Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ica

**en el más breve plazo**, deberá establecer con asistencia de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, quien orgánicamente es el jefe inmediato de los jueces, para que determinado ello, se proceda con la identificación de si su puesto es o no teletrabajable; bajo responsabilidad funcional en caso de incumplimiento.

**Artículo Tercero: A CONOCIMIENTO** de los interesados, con copia del Informe N°000871-2024-AP-UAF-GAD-CSJIC-PJ, Gerencia de Administración Distrital, UAF, Área de Personal, y Oficina Descentralizada de la Autoridad Nacional de Control de Ica, para los fines que resulten pertinentes. **Regístrese, Publíquese, Comuníquese y archívese.-**

Documento firmado digitalmente

**OSMAR ANTONIO ALBUJAR DE LA ROCA**

Presidente de la CSJ de Ica  
Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ica

