"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"

Firma Digital
Firmado digitalmente por QUINTO GOMERO Marcial FAU 20571436575 soft
Presidente De La Csj De Ancash
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 31.05.2024 17:24:11 -05:00

Huaraz, 31 de Mayo del 2024

RESOLUCION ADMINISTRATIVA N° 000892-2024-P-CSJAN-PJ

VISTO: el escrito y el formulario único de trámites administrativos del Poder Judicial, presentados por el servidor Yoel Teófilo Muñoz Príncipe, ambos del 24 de mayo del 2024; el Informe N° 000938-2024-CP-UAF-GAD-CSJAN-PJ del 29 de mayo del 2024; y,

CONSIDERANDO:

De la facultad del Presidente de la Corte Superior de Justicia de Ancash

Primero.- El artículo 143° de la Constitución Política del Perú, precisa que el Poder Judicial está conformado por órganos jurisdiccionales que administran justicia en nombre de la Nación, y por órganos que ejercen su gobierno y administración. En virtud al precepto constitucional estatuido, el presidente de la Corte Superior de Justicia, representa al Poder Judicial y dirige la política institucional en el ámbito del distrito judicial conforme lo establecen los incisos 1) y 3) del 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 Organizaciones y Funciones de las Cortes Superiores de Justicia que operan como Unidades Ejecutoras, aprobado mediante Resolución Administrativa N.° 090-2018-CE-PJ.

Antecedentes

Segundo.- Mediante el escrito y el formulario único de trámites administrativos del Poder Judicial del visto, el servidor Yoel Teófilo Muñoz Príncipe solicita el cambio de modalidad laboral, del trabajo presencial al teletrabajo, por motivos de salud, encontrándose actualmente hospitalizado en la clínica Centenario Peruano Japonesa con sede en el distrito de Pueblo Libre de la ciudad de Lima. Acredita su estado de salud con su historia clínica, que obra en 429 folios adjuntos a la solicitud, el Informe médico del 20 de mayo de 2024, emitido por Dra. Clariza Biminchumo Sagastegui, médico internista – infectóloga de la clínica precitada, quien recomienda al servidor teletrabajo, disminuir el riesgo de exposición (acceso al público) y asegurar las condiciones nutricionales que disminuyan los eventos de infección de lesiones generadas por la severidad de la enfermedad que padece. Además, presenta su historia clínica tomografía y otros.

Tercero.- Estando a ello, a través del Informe N° 000938-2024-CP-UAF-GAD-CSJAN-PJ del 29 de mayo del 2024, la coordinación de personal de esta Corte expone que el servidor judicial Yoel Teófilo Muñoz Príncipe, actualmente se encuentra hospitalizado en la Clínica Centenario Peruano Japonesa por su delicado estado de salud, el mismo que ha sido comunicado por el propio servidor [formulario único de trámites administrativos del Poder Judicial del 17 de mayo del 2024]; empero, hasta la fecha no ha remitido su descanso médico, por lo que no se tiene certeza de la fecha en la que culminará su

descanso médico, y consecuentemente se desconoce hasta cuándo estará con suspensión imperfecta de trabajo por enfermedad. Dicha circunstancia ha sido corroborada por la asistente social, quien el 28 de mayo del 2024 se ha comunicado vía telefónica con el servidor, quien puso a conocimiento su hospitalización. En base a lo expuesto, la coordinación de personal opina que no es viable la solicitud de teletrabajo del servidor Yoel Teófilo Muñoz Príncipe por el momento, pues la entidad no puede requerir que el servidor se reincorpore a sus labores cuando este se encuentra hospitalizado, en atención a su derecho a la salud y el descanso médico prescrito al mismo.

Del caso concreto, contiene fundamentación jurídica

Cuarto.- Ahora bien, el artículo 23 de la Constitución Política del Perú establece que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al/a la menor de edad y al/a la impedido/a que trabajan.

Quinto.- Por su parte, el artículo 1 de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, señala que dicha ley tiene por objeto regular el teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo; es así, que el artículo 3 de la misma, define el teletrabajo como una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual, la cual se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del/de la trabajador/a o servidor/a civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral; y que se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales.

Sexto.- Asimismo, el artículo 9 del citado cuerpo normativo señala que: "(…) 9.2 En la administración pública, se prioriza la implementación del teletrabajo en aquellos puestos y actividades teletrabajables identificadas en el artículo 18. (…) 9.3 El trabajador o servidor civil o teletrabajador puede solicitar al empleador el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, de forma presencial a teletrabajo, o viceversa, el cual es evaluado por el empleador, pudiendo denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz, debiendo sustentar las razones de dicha denegatoria (...)". Por su parte el artículo 18 prescribe: 18.1 El titular de la entidad pública es el responsable de promover, dirigir y 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 pueden 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.

Séptimo.- Conforme a lo requerido por el servidor, es preciso indicar que el artículo 16 de la ley en comento precisa sobre el teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros, señalando: "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".

Octavo.- De lo anterior, es posible advertir que las solicitudes de los servidores para realizar teletrabajo, son necesariamente evaluadas por el empleador, quien puede denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz, evaluándose la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador.

Noveno.- En tal sentido, el numeral 30.1 del artículo 30 del Reglamento de la Ley Nº 31572, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 002-2023-TR señala que: 30.1 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 clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave".

Décimo.- Del mismo modo, el artículo 32 del citado reglamento prescribe el procedimiento para la aplicación del teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros, pues señala: 32.1 Corresponde al/a la empleador/a público y/o privado identificar y evaluar las tareas de los puestos y actividades teletrabajables y de ser el caso, modificar alguna actividad no teletrabajable del puesto; a fin de garantizar la continuidad de la prestación de servicios, tomando en cuenta las responsabilidades y labores que ejecutará el/la teletrabajador/a perteneciente a la población vulnerable y otros. 32.2 Para efectos de la realización preferente del teletrabajo a que se refiere el artículo 16 de la Ley, el/la empleador/a público y/o privado debe evaluar la compatibilidad de la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeñan los/las trabajadores/as y/o servidor/a civil con la realización del teletrabajo, debiendo incorporar en sus documentos de gestión la compatibilidad del puesto con el teletrabajo. En el caso del sector público, basta con que la entidad pública identifique los puestos o posiciones que son susceptibles de trabajar mediante esta modalidad laboral en el listado de puestos teletrabajables del Plan de Implementación del Teletrabajo, de acuerdo a lo establecido en el numeral 36.2 del artículo 36 del presente reglamento. 32.3 De conformidad con el artículo 16 de la Ley, el/la empleador/a público y/o privado debe evaluar la solicitud del/ de la teletrabajador/a para el cambio de modalidad de la prestación de labores, de forma presencial a teletrabajo, (…)."

Décimo primero.- Siendo ello así, tenemos que mediante el Oficio Circular N° 000040-2023-GRHB-GG-PJ, de fecha 29 de mayo del 2023, remitido a los gerentes de Administración Distrital de las Cortes Superiores de Justicia del país, el señor gerente de recursos humanos y bienestar de la Gerencia General del Poder Judicial, en el marco del Comunicado N° 007-2023 de la Autoridad Nacional de Servicio Civil - SERVIR, sobre el retorno al trabajo presencial en las entidades públicas, en el cual se hace de conocimiento que las solicitudes de cambio de modalidad a teletrabajo de las y los servidores, las oficinas de Recursos Humanos, o las que hagan sus veces, deben atenderlas en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, se cuente o no con el Plan de Implementación del Teletrabajo, esto en tanto se apruebe el Plan de implementación

del Teletrabajo del Poder Judicial, por lo que cada Oficina de Recursos Humanos, o las que hagan sus veces, deberá identificar qué puestos podrían ser teletrabajables parcialmente o totalmente, y qué puestos no serían teletrabajables, tomando en cuenta, por ahora, los criterios, subcriterios y condiciones contenidos en la Guía Orientadora para Implementar el Teletrabajo en las Entidades Públicas.

Décimo segundo.- Por otra parte, el artículo 81º del Reglamento Interno de Trabajo del Poder Judicial – Versión 002, aprobado mediante Resolución Administrativa Nº 000481-2023-CE-PJ, en cuanto a la suspensión de la relación laboral señala que: "la suspensión de la relación laboral es la interrupción temporal de la obligación de el/la servidor/a de prestar servicios al Poder Judicial, pudiendo darse de acuerdo con cada régimen y conforme a las causales que determine la legislación laboral vigente, tales como (…) b) La enfermedad y accidentes comprobados (…)".

Décimo tercero.- En mérito al caso de autos, respecto al estado de salud del servidor recurrente, resulta necesario anotar que el artículo 30º del Reglamento Interno de Trabajo antes mencionado, señala lo siguiente: "Las licencias con goce de haber son: (…) e) Por enfermedad y/o accidente comprobado, de acuerdo con el plazo establecido en la normativa sobre seguridad social en salud. Se concede a el/la servidor/a, en concordancia con lo dispuesto en la Ley N.° 26790 Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N.º 009-97-SA y sus normas complementarias, debiendo acreditar el periodo de descanso con el Certificado Médico (CM) que acredite la enfermad y que contenga la prescripción médica sobre el tiempo preciso para el restablecimiento de el/la servidor/a. El certificado médico debe reunir los requisitos establecidos en la Resolución de Gerencia General N.° 562-GG-ESSALUD-2016 o norma que la sustituya, cuando la licencia supere los tres (03) días. Los primeros veinte (20) días de incapacidad de el/la servidor/a son asumidos por la Entidad, previa presentación del Certificado Médico (CM) expedido por el médico tratante. A partir del veintiún (21) día de descanso médico en el periodo de un año, el/la servidor/a, bajo su responsabilidad debe canjear el (CM) por el CITT de Essalud para su consideración en la planilla única de pago, de lo contrario es considerado como inasistencia afecta al descuento".

Décimo cuarto.- En ese contexto normativo se verifica la solicitud del servidor Yoel Teófilo Muñoz Príncipe, quien peticiona el cambio de modalidad laboral, del trabajo presencial al teletrabajo, por motivos de salud; si bien sustenta la enfermedad que padece con la documentación adjunta, recomendando su médico tratante teletrabajo; no obstante, en el presente caso no se determinó si las funciones que realiza el peticionante pueden ser teletrabajables, aspecto indispensable para la procedencia del cambio de modalidad laboral, según el artículo 32 del Reglamento de la Ley Nº 31572, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 002-2023-TR. Dicha evaluación no fue llevada a cabo debido a que el servidor se encuentra hospitalizado, haciendo uso del descanso médico que se le prescribió a causa de su delicado estado de salud; y, a la fecha, según el Informe N° 000938-2024-CP-UAF-GAD-CSJAN-PJ del 29 de mayo del 2024, el recurrente no ha remitido documento que sustente el referido descanso, por lo que no se sabe cuándo se reincorporará a sus labores, encontrándose actualmente con suspensión imperfecta de trabajo por enfermedad. Por ende, no resulta legalmente amparable que este despacho disponga el cambio de modalidad de trabajo del servidor, al encontrarse el mismo con descanso médico, cuyo periodo de tiempo no es de

conocimiento de esta entidad. En consecuencia, la solicitud de autos deviene en improcedente por las razones antes expuestas, dejando a salvo el derecho del servidor a peticionar el cambio de modalidad de trabajo en su oportunidad.

Por estas consideraciones 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, en concordancia con lo normado en los incisos 3) y 12) del artículo 9 del Reglamento de Organizaciones y Funciones de las Cortes Superiores de Justicia que operan como Unidades Ejecutoras, aprobado mediante Resolución Administrativa N.° 090-2018-CE-PJ.

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Declarar improcedente la solicitud de autorización para realizar teletrabajo, peticionada por el servidor Yoel Teófilo Muñoz Príncipe, a razón de los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución, **dejando a salvo** el derecho del servidor a peticionar el cambio de modalidad laboral en su oportunidad.

Artículo Segundo.- Poner la presente resolución en conocimiento de la Gerencia de Administración Distrital, Oficina Descentralizada de la Autoridad Nacional de Control del Poder Judicial - Ancash, Coordinación de Personal, Administración del Módulo Penal Central, servidor recurrente y demás interesados para los fines pertinentes.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

Documento firmado digitalmente

MARCIAL QUINTO GOMERO
Presidente de la CSJ de Ancash
Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ancash

MQG/mgm

42081027 03/06/2024 11:44