



**Huancayo, veintitrés de mayo
Del año dos mil veintidós.**

Resolución Administrativa N° 00434 -2022-CED-CSJGU/PJ.

REFERENCIA: Formulario Único de Trámites Administrativos del Poder Judicial presentado por la servidora **ROSA CRISTINA CORNEJO GÓMEZ**, Asistente Administrativo II adscrita a la Coordinación de Recursos Humanos de la Unidad Administrativa y Finanzas de la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Junín.

- Sesión en Pleno del Consejo Ejecutivo Distrital de fecha 26 de enero del 2021.

VISTOS: Los documentos de la referencia: **Y CONSIDERANDO:**

Primero .- El Reglamento de Organización y Funciones de las Cortes Superiores de Justicia, aprobado con Resolución Administrativa N° 090-2018-CE-PJ de fecha 14 de marzo de 2018, en su artículo 13° establece que el Consejo Ejecutivo Distrital es el órgano de dirección y gestión de la Corte Superior de Justicia.

Segundo .- El artículo 96° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, concordante con el artículo 16° del acotado Reglamento de Organización y Funciones de las Cortes Superiores de Justicia, establece las funciones y atribuciones del Consejo Ejecutivo Distrital.

Tercero .- Con Formulario Único de Trámites Administrativos del Poder Judicial presentado por la servidora solicita licencia sin goce de haber por estudios en la ciudad de Lima desde el 01 al 30 de junio del 2022, adjunta dos constancias de estudios y boleta de pago, el mismo que redundara en beneficios de la CSJ Junín. Solicitud cuenta con el visto bueno de su jefe inmediato superior.

Cuarto .- Mediante Resolución Administrativa N° 000099-2022-CE-PJ, de fecha 21 de marzo del 2022, se aprobó el Reglamento Interno de Trabajo del Poder Judicial, documento normativo de alcance a todos los servidores que mantienen vínculo laboral con el Poder Judicial, bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 728, N° 276 y N° 1057, ...

Quinto .- En ese contexto, el artículo 22° del Reglamento enunciado, señala que las licencias sin goce de haber pueden ser otorgadas por: **b) Por capacitación no oficializada debidamente sustentada,...** Precizando además, que: *“la solicitud de licencia sin goce de haber deberá ser presentada al órgano competente con una anticipación mínima de siete (07) días hábiles”*, concordado con lo establecido en los



CONSEJO EJECUTIVO DISTRITAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNIN
TELÉFONO: 064 – 481490 ANEXO: 40076

incisos a) y b) de la Resolución Administrativa N° 060-2014-CE-PJ. Por otro lado, considerando que, el régimen laboral de la servidora es bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, en tal virtud en mérito a lo previsto en el artículo 11 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, de la Ley de Productividad y Competitividad laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que señala: ***“Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar servicio y la del empleador de pagar la remuneración, sin que desaparezca el vínculo laboral, y son causas de suspensión del contrato de trabajo el permiso o licencia concedida por el empleador”***.

Sexto .- En el presente caso, la servidora solicita licencia sin goce de haber, del 01 al 30 de junio del 2022, según refiere por estudios en la ciudad de Lima, petición a la que acredita con la boleta electrónica y las constancias de estudios expedido por el Instituto Peruano de Gobierno, donde se verifica que, la servidora se encuentra matriculada y cursará el Programa de Especialización en Contrataciones del estado, SIGA, SIAF y SEACE 3.0; en la fechas indicadas, de tal modo, se tiene acreditado el motivo de su licencia que peticiona.

Séptimo .- La sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 02168-2008-PA/TC reinterpreta y de algún modo define, a la luz de los mandatos constitucionales, la naturaleza jurídica de los permisos laborales y los límites del poder de dirección. No se había reconocido hasta la fecha en nuestro medio jurídico, el derecho del trabajador a solicitar permisos no previstos legalmente, y el consiguiente deber del empleador de concederlos cuando existen motivos justificados. En el caso de autos más aún, en virtud que se encuentra previsto la licencia sin goce de haber en los casos de capacitación no oficializada, conforme Resolución Administrativa N° 000099-2022-CE-PJ, artículo 22° letra b) concordado con la Resolución Administrativa N° 060-2014-CE-PJ, de fecha 02 de abril del 2014, artículo 1° inciso f). Asimismo, se tiene una vez más la doctrina del Tribunal Constitucional establece el camino para que, en la práctica, el trabajador no sea considerado como un ciudadano de segunda categoría y para que se delimite mejor el alcance del poder de dirección, teniendo en cuenta el respeto debido a la dignidad del trabajador. La doctrina constitucional permite a los empleadores y trabajadores, ampliar el horizonte obligacional en el mundo del trabajo, a fin de que se cumpla con el mandato del artículo 23 de la Constitución: *“ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”*.

Octavo .- En la sentencia recaída en el Expediente N° 01560- 2008-PA/TC, de modo similar ha ocurrido, en este sentido que el Tribunal Constitucional insiste en esta oportunidad en que la interpretación de las normas debe acomodarse no a criterios subjetivos –y menos a intereses de productividad o competitividad– sino a los criterios objetivos recogidos en la Constitución, en el que la defensa de la dignidad humana constituye el eje central. En consecuencia, es en el marco de los derechos fundamentales



CONSEJO EJECUTIVO DISTRITAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNIN
TELÉFONO: 064 – 481490 ANEXO: 40076

del trabajador que se debe analizar la potestad del empleador, teniendo en cuenta que el deber de obrar de buena fe modula las obligaciones de ambas partes del contrato de trabajo. Es tal la fuerza que la doctrina jurídica reconoce al principio de la buena fe laboral, que se ha llegado a defender que habría que reconducir los conflictos sobre el poder de dirección del empleador respecto a los derechos fundamentales de los trabajadores, hacia el deber de buena fe, que obliga al empleador, *“incluso más allá de lo constitucionalmente exigible”*. Esta frase puede entenderse desde dos perspectivas: la primera, en cuanto que la Constitución fija los mínimos jurídicos y, la segunda, en cuanto que contiene los valores y principios en los que se fundamenta el pacto social. Por consiguiente, ese “más allá” exigible lo será en la medida en que sea consecuente con los valores consagrados en la Constitución y con el principio de respeto a la dignidad humana, que es el fundamento de todos los derechos de la persona. Y nos referimos tanto a la dignidad del trabajador, es también idéntica la obligación de actuar de buena fe. No existe argumento suficiente que reduzca esta cuestión a una meramente cuantitativa, en la que un contratante tiene más obligación que el otro, siendo así ***se propicia el respeto debido a la dignidad humana*** (artículo 1 de la Constitución), ***A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física*** y a su libre desarrollo y bienestar (artículo 2, inciso 1 de la Constitución), ***y el derecho al libre desarrollo de la personalidad*** (también artículo 2, inciso 1), ***así como el de educación*** – que se colige del deber del Estado de propiciar el acceso a la cultura (artículo 2, inciso 8)– y, en particular, el de la educación universitaria (artículo 18). Y es el Estado promueve políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo (artículo 23). Finalmente, el derecho al trabajo consiste en poder trabajar libremente, dentro de los límites legales; que ninguna relación laboral menoscabe los derechos constitucionales del trabajador... Y en protección de ese derecho, en un régimen de economía social de mercado, toca al Estado promover el empleo y la educación para el trabajo. En tal virtud, estando a lo expuesto, y encontrándose sustentado su pedido de la servidora, debe concedérsele licencia sin goce de haber por motivos justificado (capacitación), a partir del **01 al 30 de junio del 2022**.

Noveno .- Por acta de sesión de fecha veintiséis de enero del dos mil veintiuno, los miembros del Consejo Ejecutivo Distrital, otorgaron facultades al Señor Doctor Ciro Alberto Martín Rodríguez Aliaga, Representante de la Junta de Jueces Especializados y Mixtos, para resolver solicitudes de Licencias.

Por lo que, de conformidad a lo previsto por el artículo 96 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. **SE RESUELVE:**

- 1. CONCEDER** licencia **SIN** goce de haber por capacitación no oficializada, a la servidora **ROSA CRISTINA CORNEJO GÓMEZ**, Asistente Administrativo II adscrita a la Coordinación de Recursos Humanos de la Unidad Administrativa y



CONSEJO EJECUTIVO DISTRITAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNIN
TELÉFONO: 064 – 481490 ANEXO: 40076

Finanzas de la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Junín, a partir del **01 al 30 de junio del 2022**.

2. **PONER** la presente resolución en conocimiento de la Oficina Desconcentrada de Control de la Magistratura de Junín, Gerencia de Administración Distrital, Coordinación de Recursos Humanos, y de la **interesada**.

Regístrese, comuníquese, cúmplase.