



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

**Huancayo, treinta y uno de agosto
Del año dos mil veintidós.**

Resolución Administrativa N° 00764-2022- CED-CSJJU/PJ.

REFERENCIA: Formulario Único de Trámites Administrativos del Poder Judicial presentado por la servidora **ELIZABETH HUACHOS BENITES**, Secretario Judicial adscrita al Quinto Juzgado Civil 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 un periodo de dos meses, a partir del 01 de setiembre hasta el 31 de octubre del 2022, a razón que el Presidente del Jurado Especial de Elecciones de Tarma, envió el Oficio N° 784-2022-JEETARMA/JNE al Secretario General del Jurado Nacional de Elecciones, proponiéndola como Secretaria en el JEE de Tarma en el proceso ERM 2022, quien comunicó su disponibilidad por el periodo de setiembre y octubre del año en curso. Asimismo, solicita la suspensión de vacaciones del 10 al 19 de octubre del 2022, dispuesto por Resolución Administrativa N° 0762-2022-P-CSJJU/PJ, de fecha 03 de mayo del 2022. De otro lado, solicita se exonere el plazo que dispone el Reglamento Interno de Trabajo, así como la Resolución Administrativa N° 060-2014-CE-PJ, toda vez que el 29 de agosto le propusieron en el cargo antes señalado, tanto más el 30 de agosto fue feriado. 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, ...



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

Quinto.- Que, el artículo 22° del citado Reglamento, establece que la licencia es la *“autorización otorgada por días completos para que el servidor no asista al centro de labores, su goce se inicia a petición del servidor, con el visto bueno de su jefe inmediato y está condicionado a la conformidad de la institución. Así mismo, precisa: “las licencias pueden ser con goce de haber (no están sujetas a descuento) o **sin goce de haber** (están sujetas a descuento)”*. Para el otorgamiento de licencias con goce de haber se deberá tener en cuenta las restricciones legales o presupuestales vigentes.

Sexto.- En ese contexto, el Reglamento enunciado, señala que las licencias sin goce de haber son: **a) Por motivos personales debidamente acreditados, podrán ser otorgadas hasta por un periodo máximo de seis (06) meses,...** 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 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”**.

Séptimo.- En el caso de autos, la servidora solicita licencia sin goce de haber por un periodo de dos meses, a partir del 01 de setiembre al 31 de octubre del 2022, según argumenta que ha sido propuesta para laborar como Secretaria en el Jurado Especial de Elecciones de Tarma, en el proceso ERM 2022, sustentado su pedido con la documentación respectiva. Asimismo la solicitud fue presentada sin considerar el plazo establecido en el inciso a) de la Resolución Administrativa N° 060-2014-CE-PJ, y en el artículo 22° del Reglamento Interno de Trabajo, por lo que, de conformidad al principio de informalismo previsto en el numeral 1.6 del inciso 1) del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley 27444, por esta vez se admitirá a trámite, sin perjuicio recomendarse bajo responsabilidad que en lo sucesivo cumpla con el plazo establecido en la normatividad respectiva.

Octavo.- En relación al pedido de suspensión de vacaciones del periodo del 10 al 19 de octubre del 2022, dispuesto por Resolución Administrativa N° 0762-2022-P-CSJJU/PJ, de fecha 03 de mayo del 2022, emitida por la Presidencia de la Corte Superior, se precisa que no es competencia del Consejo Ejecutivo Distrital, resolver tal petición, por lo que de conformidad al principio de legalidad y de congruencia, cumpla la servidora con solicitar la aludida suspensión a la instancia correspondiente a fin proceda conforme a sus atribuciones.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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

Noveno.- El régimen laboral de la actividad privada regula en el artículo 11° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, las causas en las que a pesar que la relación laboral se encuentra vigente, el trabajador estará impedido de asistir a su centro de trabajo, lo que genera una suspensión del vínculo laboral.

Décimo Primero.- Del contenido de la norma citada se aprecia que la suspensión temporal de la relación laboral se presenta en dos formas: ***Suspensión perfecta***; esta se configura cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar sus servicios y la del empleador de pagar la remuneración respectiva sin que desaparezca el vínculo laboral, encontrándose dentro de este supuesto las licencias sin goce de haber, las sanciones disciplinarias o el caso fortuito y fuerza mayor. ***Suspensión imperfecta***; se presenta cuando el empleador abona la remuneración sin que exista prestación efectiva de labores por parte del trabajador; siendo los supuestos en que se configura, por ejemplo, cuando el trabajador se encuentra en uso de su descanso vacacional.

Décimo Segundo.- 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. 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”*.

Décimo Tercero.- 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 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



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

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 personales, a partir del **01 de setiembre al 31 de octubre del 2022**.

Décimo Cuarto.- 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 motivos personales, a la servidora **ELIZABETH HUACHOS BENITES**, Secretario Judicial adscrita al Quinto Juzgado Civil de la Corte Superior de Justicia de Junín, a partir del **01 de setiembre al 31 de octubre del 2022**.
2. **DISPONER** a la servidora **ELIZABETH HUACHOS BENITES**, Secretario Judicial adscrita al Quinto Juzgado Civil de la Corte Superior de Justicia de Junín, **CUMPLA** con solicitar la suspensión de su descanso vacacional del periodo



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

comprendido del **10 al 19 de octubre del 2022**, a la instancia pertinente, a fin proceda conforme a sus atribuciones.

3. **RECOMENDAR** a la servidora **ELIZABETH HUACHOS BENITES**, Secretario Judicial adscrita al Quinto Juzgado Civil de la Corte Superior de Justicia de Junín, **bajo responsabilidad en lo sucesivo cumpla con el plazo establecido en la normatividad respectiva.**
4. **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.