



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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

Huancayo, catorce de marzo
Del año dos mil veintidós

Resolución Administrativa N° 00240 -2022-CED-CSJUU/PJ

Referencia: Formulario Único de Trámites Administrativos del Poder Judicial, presentado por la servidora **KATTY GRIN COLCA MAYTA**, Asistente Judicial adscrita al Modulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín.

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

VISTO: 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 precisa que se encuentra cursando la especialización de derecho del trabajo de la Universidad Nacional de Rosario – Argentina, estudios que lleva de manera virtual durante el año 2021, sin embargo el presente año 2022 se desarrollará de manera presencial, en tal sentido solicita licencia sin goce de haber por 01 año del 01 de abril del 2022 al 31 de marzo del 2023. Solicitud que cuenta con el visto bueno de su inmediato superior.

Cuarto.- El Reglamento Interno de Trabajo del Poder Judicial, aprobado mediante Resolución Administrativa N° 010-2004-CE-PJ en el artículo 24 establece: ***Las licencias pueden ser otorgadas por los siguientes motivos:*** d) Por estudios o capacitación particular, sin goce de haber ...concordado con la Resolución Administrativa N° 060-2014-CE-PJ, de fecha 02 de abril del 2014, en su artículo 1° señala inciso “***f) las licencias sin goce de haberes en los casos de capacitaciones no oficializadas debidamente sustentadas, podrán ser otorgados hasta por un máximo de dos años. Las licencias podrán ser ampliadas solo después de que el trabajador haya laborado en forma efectiva el doble del tiempo correspondiente al periodo de la licencia otorgada, y teniendo en cuenta además sus calificaciones y méritos***”. Y el régimen laboral del servidor 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***”.

Quinto.- En el presente caso la servidora acredita el motivo de su licencia precisa que se encuentra cursando la especialización de derecho del trabajo de la Universidad Nacional de Rosario – Argentina, estudios que lleva de manera virtual durante el año 2021 y este año 2022 se desarrollará de manera presencial, por lo que solicita se le otorgue licencia sin goce de haber por el periodo de un año a partir del 01 de abril del 2022 al 31



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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

de marzo del 2023, revisado los autos se advierte la factura por matrícula de ingreso 2021 Trabajo, de COFADE Asociación Cooperadora de la Facultad de Derecho de Rosario, de igual manera el recibo Nro. 001-0030177 a favor de la Asociación Cooperadora de la Facultad de Derecho de Rosario, así como la programación de fechas de clases de la Universidad Nacional de Rosario - Argentina, sobre carrera de especialización en derecho del trabajo 2022, correspondiente al 2do. año de estudios que se desarrollará en Argentina, encontrándose acreditado el motivo de su licencia que peticiona.

Sexto.- 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° 010-2004-CE-PJ, artículo 24, letra d) 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”*.

Séptimo. - 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 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



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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

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, **desde el día 01 de abril del 2022 al 31 de marzo del 2023.**

Octavo.- 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 Licencia, se **RESUELVE:**

- 1.CONCEDER** licencia sin goce de haber por capacitación, a la servidora **KATTY GRIN COLCA MAYTA**, Asistente Judicial adscrita al Modulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, **desde el día 01 de abril del 2022 al 31 de marzo del 2023.**
- 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 y cúmplase.