



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

RESOLUCION ADMINISTRATIVA
N° 0919-2023-P-CSJJU/PJ

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 0919-2023-P-CSJJU/PJ

Huancayo, catorce de junio del
año dos mil veintitrés. -

Sumilla: DENEGAR la solicitud de autorización para realizar teletrabajo, formulado por la servidora **María Luisa Ricaldi Ochoa**, Secretaria Judicial (e), adscrita al Módulo Corporativo Laboral de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín, en mérito a los fundamentos expuestos en la presente resolución.

VISTOS:

Formulario Único de Trámites Administrativos del Poder Judicial de fecha 31 de mayo de 2023, presentado por la servidora **María Luisa Ricaldi Ochoa**, Secretaria Judicial (e), adscrita al Módulo Corporativo Laboral de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín; Oficio N° 000035-2023-MCL-GAD-CSJJU-PJ de fecha 13 de junio de 2023; Informe Técnico N° 000006-2023-GAD-CSJJU-PJ de fecha 13 de junio de 2023; Oficio Circular N° 00040-2023-GRHB-GG-PJ de fecha 29 de mayo de 2023; Resolución Administrativa N° 000299-2023-P-PJ de fecha 29 de mayo de 2023; y,

CONSIDERANDO:

Primero.- El artículo 143° de la Constitución Política del Perú, establece que el Poder Judicial está integrado por órganos jurisdiccionales que administran justicia en nombre de la Nación y por órganos que ejercen su gobierno y administración.

Segundo.- Al respecto, el artículo 72°, incisos 3 y 4 del artículo 90° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial y los artículos 8° y 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, establecen que el Presidente de Corte es el representante y director del Distrito Judicial a su cargo, en consecuencia la máxima autoridad, quien dirige su política interna en coordinación con el Consejo Ejecutivo Distrital, dictando las medidas más apropiadas para el adecuado funcionamiento de las dependencias que la conforman y de esta manera cautelar la pronta y eficaz administración de justicia a efectos de brindar un servicio de justicia adecuado a los usuarios.



Tercero.- Mediante Formulario Único de Trámites Administrativos del Poder Judicial de fecha 31 de mayo de 2023, presentado por la servidora **María Luisa Ricaldi Ochoa**, Secretaria Judicial (e), adscrita al Módulo Corporativo Laboral de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín, **solicita autorización para realizar teletrabajo**, bajo los siguientes argumentos: **i)** señala que, estando a que la recurrente se encuentra en estado de embarazo de 10 semanas, solicita autorización para realizar teletrabajo, conforme al artículo 16 de la Ley N° 31572, concordante con las leyes de protección a mujeres embarazadas; **ii)** indica que ha desempeñado funciones vía trabajo remoto, siendo dicha modalidad contractual semejante al teletrabajo, siendo sus funciones compatibles con este tipo de servicios, dado que cuenta con el mecanismo del forticlient VPN y expedientes electrónicos, lo que en su condición de asistente de juez puede realizar sus funciones de esta manera; y **iii)** señala que, como quiera que en la Administración Pública no hay disponibilidad presupuestal, se compromete al pago de los servicios de internet, luz y equipos de cómputo para poder realizar esta modalidad, la misma que solicita durante todo el periodo del embarazo, ello en su condición de gestante con vulneración de sufrir preeclamsia.

Cuarto.- Al respecto, mediante Resolución Administrativa N° 00299-2023-P-PJ de fecha 29 de mayo de 2023, se dispuso el **retorno al trabajo presencial de los señores magistrados y personal jurisdiccional y administrativo que han venido desempeñando trabajo remoto o con licencias generadas por la emergencia sanitaria, a partir del 29 de mayo de 2023**, encargando a la Gerencia General del Poder Judicial y a las Presidencias de Cortes Superiores el cumplimiento de lo dispuesto. Asimismo, como consecuencia de la disposición antes mencionada, quedaron sin efecto todas las resoluciones administrativas emitidas por esta Presidencia de Corte respecto a la autorización para realizar trabajo remoto de los jueces y servidores jurisdiccionales y administrativos de la Corte Superior de Justicia de Junín; **es decir, a la fecha no existe disposición alguna que autorice realizar trabajo remoto en el Poder Judicial.**

Quinto.- En el mismo orden de ideas, con relación al teletrabajo, se debe tener en cuenta que mediante Ley N° 31572 – Ley del Teletrabajo (publicada en el Diario oficial “El Peruano” el 11 de setiembre de 2022), se reguló 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. Así, el artículo 3 de la norma citada, prescribe lo siguiente: **“3.1 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.**

3.2 El teletrabajo se caracteriza también por:

- a. Ser de carácter voluntario y reversible.
- b. Ser de forma temporal o permanente.
- c. Ser de manera total o parcial.



- d. Flexibilizar la distribución del tiempo de la jornada laboral.
- e. Realizarse dentro del territorio nacional o fuera de este.
- f. El lugar donde se realiza se establece de acuerdo al artículo 11, siempre que el lugar acordado cuente con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias” (énfasis agregado).

Sexto.- De igual modo, es importante precisar que la implementación del teletrabajo en la administración pública no es imperiosa u obligatoria, sino que está condicionada a la aceptación del empleador y que las labores del trabajador sean teletrabajables¹, ya que si no se cumplen estas dos condiciones, se puede denegar las solicitudes de trabajadores que quieran acogerse al teletrabajo. Así, tenemos que el numeral 9.2) y 9.3) del artículo 9 de la Ley N° 31572, regulan lo siguiente: “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. Esta solicitud es respondida dentro del plazo de 10 días hábiles. Transcurrido el plazo sin respuesta a la solicitud del trabajador o servidor civil, esta se entiende por aprobada” (resaltado agregado).

Séptimo.- Adicionalmente, respecto a los trabajadores en condición vulnerables, es importante tener en cuenta que el artículo 16 de la Ley N° 31572, prescribe: “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.

16.2 El reglamento establece el procedimiento para la evaluación y aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones vulnerables”.

Octavo.- Cabe agregar que, si bien es cierto que la norma citada en el considerando anterior establece que el teletrabajo se fomenta a favor de la población vulnerable; empero, también es cierto que aun cuando se identifique población vulnerable, para la administración pública no constituye una obligación otorgar el teletrabajo, ya que

¹ Artículo 18 de la Ley N° 31572, que 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:

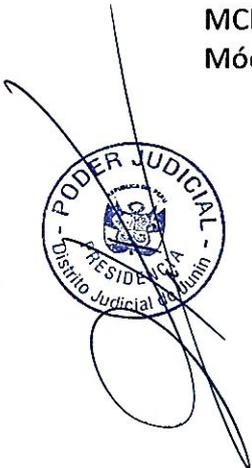
a) Los puestos, actividades y funciones que pueden desempeñarse en la modalidad de teletrabajo, sin que ello genere una afectación en la prestación de los servicios públicos, así como que se pueda realizar una adecuada supervisión de las labores.

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 (...).”.



la misma norma citada hace referencia a que se optará por esta modalidad de trabajo preferentemente; es decir, no es imperativa; por consiguiente, el empleador será el que evaluará si corresponde o no otorgar esta modalidad, **la cual está condicionada a la necesidad de servicios y que las labores sean teletrabajables**. En el mismo sentido, mediante Oficio Circular N° 000040-2023-GRHB-GG-PJ de fecha 29 de mayo de 2023, emitida por el Gerente de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial, se ha señalado lo siguiente: *“Asimismo, cabe precisar que, si el puesto se encuentra en la lista de puestos teletrabajables, no significa que en automático éste deba desarrollarse bajo esa modalidad, corresponderá a cada unidad orgánica de acuerdo a sus necesidades y objetivos, determine si acepta o no la solicitud de cambio de modalidad del servidor”* (resaltado agregado).

Noveno.- Bajo ese contexto, con relación a la solicitud de la servidora **María Luisa Ricaldi Ochoa**, Secretaria Judicial (e), adscrita al Módulo Corporativo Laboral de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín, respecto a la **petición de autorización para realizar teletrabajo**, se tiene que mediante Oficio N° 000035-2023-MCL-GAD-CSJU-PJ de fecha 13 de junio de 2023, emitida por la Administradora del Módulo Corporativo Laboral de Huancayo, se indica lo siguiente:



“Tengo el agrado de dirigirme a usted, respecto a la solicitud de la servidora Ricaldi Ochoa María Luisa, Secretario Judicial (e) del Módulo Corporativo Laboral, para realizar teletrabajo.

Por consiguiente, se ha identificado que el puesto de la mencionada servidora no puede ser teletrabajable; tomando en cuenta, los criterios, subcriterios y condiciones contenidos en la Guía Orientadora para Implementar el Teletrabajo en las Entidades Públicas. Para tal efecto, se adjunta la Matriz de identificación de Puestos para Teletrabajo en Excel, respectivamente” (resaltado agregado).

Décimo.- En el mismo sentido, mediante Informe Técnico N° 000006-2023-GAD-CSJU-PJ de fecha 13 de junio de 2023, emitida por el Gerente de Administración Distrital, refiere lo siguiente:



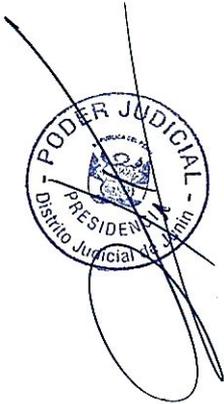
“2.5. De la Matriz de identificación de Puestos para Teletrabajo (Criterios asociados a las funciones del puesto), remitida por la Administradora del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, se observa que el resultado obtenido es 0% de lo que se interpreta el siguiente: **Criticidad alta (0% - 49%): Representa un riesgo crítico, por lo tanto, la entidad de acuerdo con sus necesidades y objetivos no podrá considerar como un puesto para teletrabajo.**”

3. CONCLUSIONES:



3.1. De la Matriz de identificación de Puestos para Teletrabajo (Criterios asociados a las funciones del puesto y Criterio asociado a las personas) que fue remitida por la Administradora del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, se muestra que se obtuvo como evaluación: **Criticidad alta por lo que se interpreta que la clasificación del puesto que ocupa la servidora Ricaldi Ochoa María Luisa de Secretaria Judicial en el Módulo Laboral Corporativo de Huancayo, representaría un riesgo crítico, por lo tanto no se podría considerar como un puesto para teletrabajo** (resaltado agregado).

Décimo Primero.- En ese orden de ideas, tenemos que conforme a lo opinado por las Unidades Orgánicas de esta Corte Superior y que se encuentra contenido en el Oficio N° 000035-2023-MCL-GAD-CSJUU-PJ de fecha 13 de junio de 2023 y el Informe Técnico N° 000006-2023-GAD-CSJUU-PJ de fecha 13 de junio de 2023, se concluye que de acuerdo a las necesidades de la institución y conforme al análisis del puesto de trabajo de la servidora solicitante, se tiene que las funciones de la recurrente no son teletrabajables; por consiguiente, su solicitud debe ser desestimada; tanto más si aun cuando ha acreditado su condición de vulnerable (por tener estado de gestante), esta sola situación no es necesaria y vinculante para optar por cambiar su modalidad de trabajo de presencial a teletrabajo, ya que debe justificarse que sus labores son teletrabajables, situación que en el presente caso no se ha acreditado. Asimismo, el solo hecho de estar en estado de gestación no debe ser interpretado como sinónimo de invalidez o discapacidad para el caso de una mujer, ya que el embarazo no representa enfermedad o discapacidad, sino permite que pueda trabajar con normalidad, puesto que para ser considerado un estado de vulnerabilidad, el estado de gestación debe ir acompañado de un cuadro clínico adicional que justifique esta situación, pero, en el presente caso, con los documentos anexados por la recurrente, no se ha acreditado la complicación o peligro del estado de salud de la servidora o del feto.



Décimo Segundo.- Finalmente, debemos precisar que el numeral 20) del artículo 2° de la Constitución Política del Perú, regula el derecho de petición, según el cual, toda persona tiene derecho a formular peticiones, individual o colectivamente, por escrito ante la autoridad competente, la que está obligada a dar al interesado una respuesta también por escrito dentro del plazo legal, bajo responsabilidad, por ello, se emite el presente acto administrativo denegando la solicitud presentada por la servidora recurrente, ya que por sus funciones, no corresponde acceder a su solicitud de teletrabajo.



Por los considerandos expuestos, y en uso de las facultades conferidas por los incisos primero, tercero y noveno del artículo 90 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial;



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

RESOLUCION ADMINISTRATIVA
Nº 0919-2023-P-CSJU/PJ

SE RESUELVE:



ARTÍCULO PRIMERO: DENEGAR la solicitud de autorización para realizar teletrabajo, formulado por la servidora **María Luisa Ricaldi Ochoa**, Secretaria Judicial (e), adscrita al Módulo Corporativo Laboral de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín, en mérito a los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: PONER la presente resolución en conocimiento del Consejo Ejecutivo Distrital de la Corte Superior de Justicia de Junín, Gerencia de Administración Distrital, Coordinación de Recursos Humanos, Administración del Módulo Corporativo Laboral de Huancayo, Asesoría Legal de la Corte Superior de Justicia de Junín y de la interesada.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.



[Handwritten Signature]
CLETO MARCIAL QUISPE PARICAHUA
PRESIDENTE
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNIN