



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

RESOLUCION ADMINISTRATIVA
Nº 1937-2022-P-CSJJU/PJ

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA Nº 1937-2022-P-CSJJU/PJ

Huancayo, diez de octubre del
año dos mil veintidós.-

Sumilla: AUTORIZAR, con eficacia anticipada al 01 de octubre del 2022 y hasta el 31 de octubre del año en curso el **trabajo mixto** (de lunes a viernes: trabajo presencial de 08:00 a.m. a 01:00 p.m. y trabajo remoto de 02:00 p.m. a 05:00 p.m.) de la doctora **Rosemarie Clemencia Alejandro Huánuco**, Juez del Segundo Juzgado de Paz Letrado de Chilca de la Corte Superior de Justicia de Junín, de acuerdo a la versión Nº 4 del Reglamento "Trabajo Remoto en los Órganos Jurisdiccionales y Administrativos del Poder Judicial", aprobado mediante Resolución Administrativa Nº 408-2020-CE-PJ.

VISTOS:

Formulario Único de Trámites del Poder Judicial, de fecha 29 de septiembre del 2022, presentado por la doctora **Rosemarie Clemencia Alejandro Huánuco**, Juez del Segundo Juzgado de Paz Letrado de Chilca; Informe Nº 000278-2022-OST-GAD-CSJJU-PJ, del 06 de octubre del 2022 del Encargado de la Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo; Oficio Nº 000591-2022-GAD-CSJJU-PJ, del 06 de octubre del 2022 de la Gerencia de Administración Distrital; 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 Nº 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 del Poder Judicial, de fecha 29 de septiembre del 2022, la doctora **Rosemarie Clemencia Alejandro Huánuco**, Juez del Segundo Juzgado de Paz Letrado de Chilca; comunica que, dado el estado de salud que atraviesa su menor hija, siendo ella la única persona que se



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

RESOLUCION ADMINISTRATIVA
Nº 1937-2022-P-CSJU/PJ

encarga de su atención y estando a la prescripción médica – la menor debe estar acompañada de un familiar a la salida de su centro de estudios –, solicita realizar trabajo mixto; es decir, desde las 08:00 a.m. hasta la 01:00 p.m., trabajo presencial y desde las 02:00 p.m. hasta las 05:00 p.m. trabajo remoto, durante todo el mes de octubre;

Cuarto.- En relación a lo peticionado por la doctora Alejandro Huánuco, debemos precisar que el numeral 1 del artículo 2º de la Constitución Política del Perú establece que toda persona tiene derecho a la vida, su identidad, su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar;

Asimismo, el tercer párrafo del artículo 23º de la Carta Magna establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador;

Quinto.- Por su parte los numerales I, II y IV del Título Preliminar de la Ley N° 26842, Ley General de Salud, disponen que la Salud es condición indispensable del desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo, y que la protección de la salud es de interés público. Por tanto, es responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promoverla garantizando una adecuada cobertura de prestaciones de salud a la población, en términos socialmente aceptables de seguridad, oportunidad y calidad;

Sexto.- Por tanto, en nuestro país es aplicable la Decisión 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por la Comunidad Andina (CAN), la cual establece la obligación de los Estados miembros de implementar una política de prevención de riesgos laborales y vigilar su cumplimiento; el deber de los empleadores de identificar, evaluar, prevenir y comunicar los riesgos en el trabajo a sus trabajadores; y el derecho de los trabajadores a estar informados de los riesgos de las actividades que prestan, entre otros;

Séptimo.- En ese contexto, se promulga la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que tiene como objeto promover una cultura de prevención de riesgos laborales, a través del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado, así como la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales;

Octavo.- En ese orden de ideas, a través de la Resolución Ministerial N° 1275-2021/MINSA, publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 03 de diciembre del 2021, se aprueba la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021 "Directiva Administrativa que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2" que establece en su sub numeral 6.2.2 (disposiciones para la reincorporación al trabajo) del numeral 6.2 (Disposiciones para el regreso o reincorporación al trabajo) "el personal que se reincorpora al trabajo es evaluado

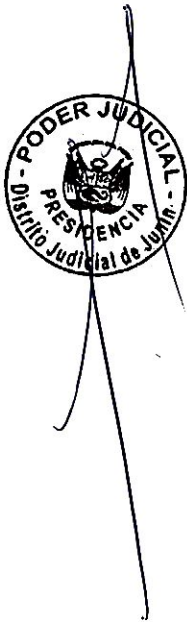




PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

RESOLUCION ADMINISTRATIVA
N° 1937-2022-P-CSJUU/PJ

con el fin de determinar su estado de salud, previo al reinicio de sus labores. Esta evaluación no requiere pruebas de laboratorio para la COVID-19”;



Noveno.- Por último, mediante Resolución Administrativa N° 000426-2021-CE-PJ del 23 de diciembre del 2021, se aprueba el “Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial – 2022” y es mediante dicho documento, que el Poder Judicial desarrolla la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, promoviendo una cultura de prevención de riesgos laborales con la finalidad de proteger la vida, salud y bienestar de los trabajadores y de aquellos que no tienen vínculo laboral, pero prestan servicios a la institución;

Décimo.- Ante la situación sanitaria que atraviesa el mundo entero y el país en particular, el Poder Ejecutivo a través del Decreto Supremo N° 015-2022-SA, publicado en el Diario Oficial del Bicentenario “El Peruano” el martes 16 de agosto del 2022, prorrogó, a partir del 29 de agosto del 2022, por un plazo de ciento ochenta (180) días la Emergencia Sanitaria por la existencia del COVID-19, declarada mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, prorrogada por los Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA, N° 009-2021-SA, N° 025-2021-SA y N° 003-2022-SA;

Décimo Primero.- Dado que, la crisis sanitaria nos ha permitido tomar mayor conciencia de la importancia que tiene la promoción de la salud y el bienestar de nuestros servidores y sus familias. Así, incluir el enfoque remoto en las actividades de bienestar para evitar la aglomeración de personas, pero, además, diseñar nuevas actividades que permitan conciliar la vida laboral con la vida familiar bajo las nuevas modalidades de trabajo es parte de los nuevos retos que nos toca asumir, así como también acompañar y motivar a los/as servidores/as civiles en este nuevo contexto, que nos obliga acercarnos a ellos de distintas formas para hacer frente a nuevas necesidades¹.



Décimo Segundo.- Bajo ese contexto, la Guía Operativa para la Gestión de Recursos Humanos durante la vigencia de la declaratoria de Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19 – versión 3, precisa que el trabajo remoto es la prestación de servicios sujeto a subordinación, con la presencia física del/la servidor/a civil en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario. Aplica obligatoriamente al servidor que pertenece a los grupos de riesgo identificados por el Ministerio de Salud, evitando su presencia en las instalaciones de la entidad así como a los servidores que la entidad establezca pueden realizar su labor desde casa o lugar de aislamiento.

Décimo Tercero.- En ese tenor, los servidores que realicen trabajo presencial o remoto podrán tener facilidades laborales si están a cargo del cuidado y son el

¹ Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la vigencia de la declaratoria de Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19 – versión 3.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

RESOLUCION ADMINISTRATIVA
Nº 1937-2022-P-CSJU/PJ

sostén de familiares directos que cuentan con diagnóstico de COVID-19 o que son grupo de riesgo ante un posible contagio de COVID-19 y que, en ambos casos, no se encuentran hospitalizados. Las facilidades laborales disponibles son las siguientes²:

- Licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior. La oportunidad de la compensación es acordada entre la entidad y el/la servidor/a.
- Reducción de la jornada de trabajo, sujeta a compensación posterior.
- Reorganización de horarios de trabajo, trabajo por turnos o trabajo remoto.
- Permisos temporales durante la jornada de trabajo, sujetos a compensación posterior.
- Cualquier otra facilidad laboral que resulte pertinente, considerando los criterios de razonabilidad y proporcionalidad y considerando los enfoques de género, interculturalidad, interseccionalidad y derechos humanos.

Décimo Cuarto.- En ese orden de ideas, establecida la normatividad aplicable al caso materia de la presente resolución, la Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Junín, mediante Informe N° 000278-2022-OST-GAD-CSJU-PJ, del 06 de octubre del 2022 y en consideración al Informe N° 755-2022-SO-OSST³, de fecha 05 de octubre del 2022, emitido por el Médico Ocupacional, concluye en que la Presidencia de esta Corte Superior en uso de sus atribuciones, pueda autorizar el trabajo mixto de la doctora Rosemarie Clemencia Alejandro Huánucu, por los motivos expuestos⁴;

² Decreto Legislativo N° 1499 "Decreto Legislativo que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los trabajadores/as en el marco de la Emergencia Sanitaria por el COVID-19

Artículo 16.- Facilidades laborales para el/la servidor/a civil o trabajador/a en caso de tener familiares directos que cuentan con diagnóstico de COVID-19 o que son grupo de riesgo ante un posible contagio de COVID-19 y que en ambos casos no se encuentran hospitalizados

16.1 Los/a servidores civiles y trabajadores/as que están a cargo del cuidado y sostén de familiares directos que cuentan con diagnóstico de COVID-19 o que son grupo de riesgo ante un posible contagio de COVID-19 y que no se encuentran hospitalizados, tienen derecho a que se les otorgue las siguientes facilidades laborales, pudiendo ser concurrentes:

...

c) Reorganización de horarios de trabajo, trabajo por turnos o trabajo remoto. (La negrita y el subrayado es nuestro)

...

16.2 La entidad pública o el/la empleador/a y el/la servidor/a civil o trabajador/a pactan de común acuerdo la facilidad laboral que le sea aplicable, de acuerdo con lo señalado en el numeral 16.1 de la presente norma.

³ En dicho Informe el Médico Ocupacional precisa "(...) que se evaluó la documentación que la colaboradora presentó, si bien es cierto que el trabajo remoto debe priorizarse en el grupo de riesgo para COVID-19, no excluye que se puede tener consideraciones de casos muy particulares como la de este. Por tal motivo, se sugiere que podría realizar TRABAJO MIXTO, hasta el 30 de noviembre del 2022, fecha donde probablemente el caso particular se encuentra en etapa de resolución. No obstante, persistiera dicha condición, la colaboradora deberá presentar informe médico por PSIQUIATRA CLÍNICO y solicitar descanso sin goce de haberes" (El resaltado es nuestro).

⁴ Decreto Legislativo N° 1499 "Decreto Legislativo que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los trabajadores/as en el marco de la Emergencia Sanitaria por el COVID-19



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

RESOLUCION ADMINISTRATIVA
Nº 1937-2022-P-CSJUU/PJ



Décimo Quinto.- Siendo ello así, mediante el Oficio N° 000591-2022-GAD-CSJUU-PJ del 06 de octubre del 2022, la Gerencia de Administración Distrital, solicita la emisión del acto administrativo autoritativo del caso materia de la presente resolución, no sin antes señalar que el período de trabajo mixto será hasta el 31 de octubre del año en curso y/o hasta que exista cambios en la normativa;

Décimo Sexto.- Finalmente, en relación al Trabajo Remoto, debemos precisar que, con Resolución Administrativa N° 408-2020-CE-PJ del 30 de noviembre del 2020, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial aprobó la Versión N° 4 del Reglamento "Trabajo remoto en los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial", con el objetivo de regular la manera cómo se ejecutará el trabajo remoto en el Poder Judicial; salvaguardando la salud y las condiciones idóneas de bioseguridad en favor de jueces, trabajadores y de la ciudadanía que recurre a las instalaciones del Poder Judicial;

Décimo Séptimo.- Para finalizar, cabe referir, que el artículo 16° del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, establece que el acto administrativo es eficaz, a partir de que la notificación legalmente realizada produce sus efectos; asimismo, el artículo 17° del citado cuerpo normativo señala que la autoridad administrativa podrá disponer en el mismo acto administrativo que tenga eficacia anticipada a su emisión, sólo si fuera más favorable a los administrados, y siempre que no lesione derechos fundamentales o intereses de buena fe legalmente protegidos a terceros y que existiera en la fecha a la que pretenda retrotraerse la eficacia del acto el supuesto de hecho justificativo para su adopción, reconociendo de esta manera el efecto excepcional de la retroactividad del acto hasta momentos anteriores a su emisión;

Por lo que en uso de las facultades conferidas por los incisos tercero, sexto y noveno del artículo noventa del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR, con eficacia anticipada al 01 de octubre del 2022 y hasta el 31 de octubre del año en curso el **trabajo mixto (de lunes a viernes: trabajo presencial de 08:00 a.m. a 01:00 p.m.; y trabajo remoto de 02:00 p.m. a 05:00 p.m.)** de la doctora **Rosemarie Clemencia Alejandro**



Artículo 16.- Facilidades laborales para el/la servidor/a civil o trabajador/a en caso de tener familiares directos que cuentan con diagnóstico de COVID-19 o que son grupo de riesgo ante un posible contagio de COVID-19 y que en ambos casos no se encuentran hospitalizados

...

16.3 Para el ejercicio de las facilidades laborales se requiere que el/la servidora civil o trabajador/a sea el único a cargo del cuidado y sostén del familiar directo que cuenta con diagnóstico de COVID-19 o que es parte del grupo de riesgo ante un posible contagio de COVID-19 y que no se encuentra hospitalizado. (La negrita y el subrayado es nuestro.)



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

RESOLUCION ADMINISTRATIVA
Nº 1937-2022-P-CSJU/PJ

Huánuco, Juez del Segundo Juzgado de Paz Letrado de Chilca de la Corte Superior de Justicia de Junín, de acuerdo a la versión N° 4 del Reglamento "Trabajo Remoto en los Órganos Jurisdiccionales y Administrativos del Poder Judicial", aprobado mediante Resolución Administrativa N° 408-2020-CE-PJ.

ARTÍCULO SEGUNDO: PONER la presente resolución en conocimiento del Consejo Ejecutivo Distrital de la Corte Superior de Justicia de Junín, Oficina Desconcentrada de Control de la Magistratura de Junín, Gerencia de Administración Distrital, Asesoría Legal de la Corte Superior de Justicia de Junín, Coordinación de Recursos Humanos, Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo y de la interesada.



REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



LUIS MIGUEL SAMANIEGO CORNELIO
Presidente
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNÍN