RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 1950-2022-P-CSJJU/PJ

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

Sumilla: AUTORIZAR el **trabajo remoto,** por motivo del aislamiento domiciliario por contacto directo para COVID - 19 de la servidora **Arabely Valverde De la Cruz,** Asistente Judicial, adscrita al Módulo Corporativo Laboral de Huancayo 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", con eficacia anticipada **por los días 04 y 05 de octubre del 2022.**

VISTOS:

Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000006-2021-SERVIR-PE del 19 de enero de 2021 que aprueba por delegación la "Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19" versión 3; Resolución Administrativa N° 408-2020-CE-PJ del 30 de diciembre de 2020 que aprueba la versión N° 4 del Reglamento "Trabajo remoto en los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial"; Oficio N° 000595-2022-GAD-CSJJU-PJ del 11 de octubre del 2022; Informe N° 000283-2022-OST-GAD-CSJJU-PJ del 11 de octubre del 2022; Informe N° 751-2022-SO-OSST del 04 de octubre del 2022; 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 Oficio N° 000595-2022-GAD-CSJJU-PJ, del 11 de octubre del 2022, la Gerencia de Administración Distrital traslada lo informado por la Oficina

de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Junín, con Informe N° 000283-2022-OST-GAD-CSJJU-PJ, del 11 de octubre del 2022, con el cual comunica el aislamiento domiciliario por contacto directo para la COVID-19, de la servidora **Arabely Valverde De la Cruz**, Asistente Judicial, adscrita al Módulo Corporativo Laboral de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín, la misma que ha sido evaluada por el Médico Ocupacional de la Corte Superior de Justicia de Junín;

Cuarto.- Sobre el particular, se entiende como aislamiento en el ámbito comunitario, al procedimiento por el cual a una persona considerada como caso sospechoso, probable o confirmado de COVID-19, y que no requiere hospitalización, se le indica aislamiento domiciliario; con el cual se le restringe el desplazamiento fuera de su vivienda o centro de aislamiento por un lapso de siete (07) días a diez (10) días, según lo establecido en la Resolución Ministerial N° 834-2021/MINSA y sus modificatorias, contados a partir de la fecha de inicio de síntomas del caso[1];

Quinto.- En ese sentido, 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 AdministrativaN° 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" y sus modificatorias, que establece que el trabajador tiene la obligación de reportar al servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de su empleador si presenta síntomas relacionados a las definiciones de caso COVID-19.

También precisa que, todo trabajador que cumpla con criterios de caso sospechoso, identificado en el centro de trabajo, se le indica el aislamiento domiciliario, o es referido al establecimiento de salud de su jurisdicción según corresponda;

Sexto.-Bajo ese contexto, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en su labor de coadyuvar en la adaptación y en el proceso de cambio por el cual deben pasar las entidades públicas, elaboró 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[2] (en adelante la Guía), con el objetivo de

[1] Resolución Ministerial N° 675-2022/MINSA, publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 03 de septiembre del 2022, se modifica la 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, Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021, aprobado por Resolución Ministerial N° 1275-2021/MINSA.
5.1.1 Aislamiento en el ámbito comunitario

[2] Existen dos versiones previas que fueron aprobadas, por delegación, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000030-2020-SERVIR-PE y Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 000077-2020-SERVIR-PE; las

que sirviese como guía para las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, de los tres niveles de gobierno, en el proceso retorno a labores y adaptación para su funcionamiento en el marco de la Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19;para lo cual clasifica las modalidades de trabajo que resultan aplicables al personal que labora en las entidades públicas en: trabajo presencial, trabajo remoto y trabajo en modalidades mixtas[3].

Séptimo.- En ese orden de ideas, 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;

Octavo.-Conforme a ello, mediante Informe N° 751-2022-SO-OSST, del 04 de octubre del 2022, el Médico Ocupacional de la Corte Superior de Justicia de Junín, luego de la evaluación correspondiente, recomienda el aislamiento domiciliario por dos (02) días, de la servidora **Arabely Valverde De la Cruz, por los días, 04 y 05 de octubre del 2022**; siendo competencia de esta Presidencia de Corte, la emisión del acto administrativo que autorice la realización del trabajo remoto por el plazo determinado por la evaluación médica, para evitar riesgos de complicaciones por el problema de salud que presenta, así como el tratamiento que está siguiendo y de esa manera evitar riesgos de contagio y propagación del COVID-19 a todo el personal;

Noveno.- En relación al Trabajo Remoto, debemos precisar que, con Resolución Administrativa N° 408-2020-CE-PJ del 30 de noviembre del 2020, el Consejo

---

mismas que fueron publicadas en el Diario Oficial "El Peruano" el día 06 de mayo y 25 de setiembre del año 2020, respectivamente; siendo necesario resaltar que actualmente ya se encuentra en su tercera versión, aprobada por delegación mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000006-2021-SERVIR-PE del 19 de enero de 2021, la cual fue establecida con las disposiciones emitidas luego del 25 de setiembre del 2020;

[3] "Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la vigencia de la declaratoria de Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19" Versión 3
Apartado 3.1) se especifican las modalidades de trabajo que resultan aplicables al personal que labora en las entidades públicas, clasificándose en las siguientes:

- Trabajo presencial, implica la asistencia física del/la servidor/a durante la jornada de trabajo.
- 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/as servidores/as que la entidad establezca pueden realizar su labor desde casa o lugar de aislamiento.
- Trabajo en modalidades mixtas, implica la combinación de trabajo presencial, el trabajo remoto, y/o licencia con goce de haber compensable, alternando las modalidades en atención a las necesidades de la entidad.

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.- 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:

PODER JUDICIAL - Corte Superior de Justicia de Junín - ASESORÍA LEGAL

ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR el **trabajo remoto,** por motivo del aislamiento domiciliario por contacto directo para COVID - 19 de la servidora **Arabely Valverde De la Cruz**, Asistente Judicial, adscrita al Módulo Corporativo Laboral de Huancayo 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", con eficacia anticipada **por los días 04 y 05 de octubre del 2022.**

ARTÍCULO SEGUNDO: PONER la presente resolución en conocimiento de la 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.

PODER JUDICIAL - PRESIDENCIA - Distrito Judicial de Junín

LUIS MIGUEL SAMANIEGO CORNELIO
Presidente
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNÍN