



RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 1596-2023-P-CSJU/PJ

Huancayo, dieciocho de octubre del
año dos mil veintitrés.-

Sumilla: AUTORIZAR EXCEPCIONALMENTE al doctor **Omar Atilio Quispe Cama**, Juez Superior de la Sala Mixta Descentralizada de Tarma de la Corte Superior de Justicia de Junín, a realizar labor virtual empleando los medios tecnológicos que permitan su conexión digital para el desarrollo de sus funciones; **con prescindencia de concurrir y permanecer físicamente en su centro de labores por el periodo comprendido entre el 17 al 20 de octubre de 2023.**

VISTOS:



Formulario Único de Trámites Administrativos del Poder Judicial de fecha 17 de octubre de 2023, presentado por el magistrado **Omar Atilio Quispe Cama**, Juez Superior de la Sala Mixta Descentralizada de Tarma de la Corte Superior de Justicia de Junín; 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 17 de octubre de 2023, presentado por el magistrado **Omar Atilio Quispe Cama**, Juez Superior de la Sala Mixta Descentralizada de Tarma de la Corte Superior de Justicia de Junín, se tiene que solicita autorización para realizar labores remotas y/o teletrabajo desde el día martes 17 al viernes 20 de octubre de 2023; justificando su pedido con el Certificado Médico N° 39655 de fecha 16 de octubre de 2023, a través del cual se le ordena descanso médico del periodo comprendido entre el 17 al 20 de



octubre de 2023 por haber sido diagnosticado con bronquitis aguda, neumonía y asma, pero por las audiencias programadas y no perjudicar las labores de su sala, pide que se le permita labor remota y/o teletrabajo.

Cuarto.- De lo mencionado, se advierte que la petición del magistrado recurrente se **enmarca en la autorización de trabajo remoto**; sin embargo, dicha modalidad laboral no se encuentra vigente a la fecha, por ello, debe desestimarse su solicitud en este extremo.

En contexto, el Decreto de Urgencia N° 026-2020 (Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales) en el artículo 16° regulaba la figura del trabajo remoto, que se caracterizaba por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.

Sin embargo, la emisión de la normativa precitada obedecía al Estado de Emergencia Sanitaria por el COVID-19, mismo que según Decreto Supremo N° 003-2023-SA, de fecha de publicación en el Diario Oficial "El Peruano", 24 de febrero de 2023, decreta prorrogar a partir del 25 de febrero de 2023, por un plazo de noventa (90) días calendarios, la emergencia sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, prorrogada por Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA, N° 009-2021-SA, N° 025-2021-SA, N° 003-2022-SA y N° 015-2022-SA.

Quinto.- En tal sentido, al haber transcurrido los noventa (90) días calendario, señalados en el Decreto Supremo N° 003-2023-SA, y al no existir prórroga del mismo, con fecha 25 de mayo concluye el Estado de Emergencia Sanitaria, quedando sin efecto toda disposición que se oponga al mismo; y **quedando en consecuencia, sin marco normativo que ampare los requerimientos de trabajo remoto en las instituciones públicas y/o privadas.**

En mérito a ello, mediante Resolución Administrativa N° 000299-2023-P-PJ, de fecha 29 de mayo de 2023, la Presidencia del Poder Judicial, resuelve en su artículo primero, **disponer 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**; por lo que, en observancia del Principio de Legalidad, al no existir marco normativo que justifique la modalidad laboral de Trabajo Remoto, este no puede ser otorgado.

Sexto.- De otro lado, tenemos que el magistrado recurrente también solicita que se le autorice **el teletrabajo por el periodo del 17 al 20 de octubre de 2023**; no obstante, su pedido también debe ser desestimado por los siguientes motivos:

1. 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).

2. 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 teletrabajables**¹, 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).

3. Adicionalmente, respecto a los trabajadores en condición de 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,**

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 (...)"



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” (subrayado y resaltado agregado).

- 
4. 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 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).
 5. En ese contexto, el magistrado recurrente no ha acreditado que la función que desempeña en la Sala mixta Descentralizada de Tarma sea teletrabajable; por tanto, su petición debe ser desestimada; máxime si solo acredita que esta con descanso médico y no está en situación vulnerabilidad.



Séptimo.- Sin perjuicio de lo expuesto, conforme al numeral 4) del artículo 9 del Reglamento de Organización y Funciones de las Cortes Superiores que operan como Unidad Ejecutora, es función de esta Presidencia el **cautelar la pronta administración de justicia**².

En esa línea, es cierto que según el artículo 122° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la actividad jurisdiccional en el Poder Judicial comprende todo el año calendario; no se interrumpe por vacaciones, licencia u otro impedimento de los Magistrados, ni de los auxiliares que intervienen en el proceso, ni por ningún otro motivo, salvo las excepciones que establecen la ley y los reglamentos. Pero, no es menos cierto que conforme la Ley N° 29783, el empleador debe garantizar en el centro de trabajo las

² Concordante con el numeral 4 del artículo 90° de la Ley Orgánica del Poder Judicial.



condiciones que protejan la vida, salud y bienestar de los trabajadores (principio de prevención), y a su vez, los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas, que propendan entre otros, a que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable (principio de protección).

Tanto así que, en los literales h) y p) del artículo 30° del Reglamento Interno del Poder Judicial (aprobado por R.A. N° 000099-2022-CE-PJ), se regula como derechos de los servidores: i) Gozar de los derechos en materia de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con lo establecido en la normativa que regula la materia; y, ii) Contar con las condiciones y medios de trabajo adecuados para el desempeño de sus funciones.

Octavo.- Por lo expuesto, si bien no se puede autorizar la modalidad de trabajo remoto y/o teletrabajo a favor del magistrado recurrente, pero, en mérito a que las actividades de jurisdiccionales que no pueden ser suspendidas y el estado de salud del citado magistrado, este Despacho debe cautelar la salud del trabajador cautelando una forma adecuada de prestación de servicios; tanto más si no pretende hacer uso del derecho a la licencia por salud, sino pretende seguir laborando.

En consecuencia, a pesar de que es obligación del servidor del Poder Judicial concurrir puntualmente a sus labores, respetando los horarios establecidos, registrar personalmente su ingreso y salida del centro de labores, permisos, refrigerio y otros; así como, permanecer en su lugar de trabajo durante la jornada laboral, cumpliendo sus funciones; no obstante, atendiendo a la posibilidad de empleo de medios tecnológicos para el desarrollo de las funciones de manera virtual, corresponde autorizar excepcionalmente la realización de sus funciones a través de estos instrumentos, prescindiendo de su concurrencia y permanencia física por el periodo solicitado.

Noveno.- Cabe precisar que, lo autorizado en la presente de ninguna manera debe ser interpretado como un cambio de modalidad de prestación de labores al teletrabajo. A saber, dicha modalidad se encuentra regulada en la Ley N° 31572 – Ley del Teletrabajo (publicada en el Diario oficial “El Peruano” el 11 de setiembre de 2022), y se encuentra condicionada a la aceptación del empleador y que las labores del trabajador sean teletrabajables³; **condiciones que deben concurrir obligatoriamente**, previa solicitud expresa del trabajador que quiera acogerse al teletrabajo.

Décimo.- Finalmente, el párrafo tercero del artículo 72 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, expresa que, en los Distritos Judiciales, la dirección

³ 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:

- 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.
- 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 (...).”



corresponde al Presidente de la Corte Superior, al Consejo Ejecutivo Distrital y a la Sala Plena de dicha Corte, en donde lo hubiere.

Por lo que, en uso de las facultades conferidas por los incisos 3), 6) y 9) del artículo 90° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DENEGAR la solicitud para realizar trabajo remoto y/o teletrabajo, formulada por el magistrado **Omar Atilio Quispe Cama**, Juez Superior de la Sala Mixta Descentralizada de Tarma de la Corte Superior de Justicia de Junín; por los fundamentos expuestos en la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: AUTORIZAR EXCEPCIONALMENTE al doctor **Omar Atilio Quispe Cama**, Juez Superior de la Sala Mixta Descentralizada de Tarma de la Corte Superior de Justicia de Junín, a realizar labor virtual empleando los medios tecnológicos que permitan su conexión digital para el desarrollo de sus funciones; **con prescindencia de concurrir y permanecer físicamente en su centro de labores por el periodo comprendido entre el 17 al 20 de octubre de 2023.**

ARTÍCULO TERCERO: PRECISAR que la autorización del artículo precedente no puede ser entendida como el cambio de modalidad laboral del magistrado al teletrabajo.

ARTÍCULO CUARTO: PONER la presente resolución en conocimiento de la Gerencia de Administración Distrital, Presidencia de la Sala Mixta Descentralizada de Tarma, Coordinación de Recursos Humanos, Administración del Módulo Básico de Justicia de Tarma, Unidad de Asesoría Legal de la Corte Superior de Justicia de Junín y del interesado.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.



Cleto Marcial Quispe Paricahua
CLETO MARCIAL QUISPE PARICAHUA
PRESIDENTE
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNIN