



Consejo Ejecutivo

"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 30 de Junio del 2020



Firmado digitalmente por LECAROS CORNEJO Jose Luis FAU
20159981216 soft
Presidente De C.E.
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30.06.2020 16:12:40 -05:00

RESOLUCION ADMINISTRATIVA N° 000180-2020-CE-PJ

VISTA:

La propuesta presentada por el señor Consejero Javier Arévalo Veja, para modificar el Reglamento denominado "Trabajo remoto en los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial", aprobado mediante Resolución Administrativa N° 000069-2020-P-CE-PJ.

CONSIDERANDO:

Primero. Que, por Resolución Administrativa N° 000069-2020-P-CE-PJ del 6 de junio de 2020 se aprobó el documento Reglamento "Trabajo remoto en los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial", propuesto por la Gerencia General del Poder Judicial.

Segundo. Que el citado Reglamento ha sido elaborado tomando en cuenta el Título II del Decreto de Urgencia N° 026-2020, el Decreto Supremo N° 010-2020-TR, el Decreto Legislativo N° 1505; y en parte la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000039-2020-SERVIR PE.

Tercero. Que es necesario actualizar el citado Reglamento conforme a una adecuada interpretación del Decreto Legislativo N° 1505, el Decreto Legislativo N° 800 y considerar además el Decreto Supremo N° 020-2020-SA, que proroga la emergencia sanitaria por noventa días a partir del 10 de junio del año en curso; así como el Decreto Supremo N° 116-2020-PCM, que amplía el Estado de Emergencia Nacional hasta el 31 de julio de 2020.

Cuarto. Que, además, debe tenerse en cuenta el Informe Técnico N° 946-2020-SERVIR de fecha 12 de junio de 2020 y el Informe Técnico N° 949-2020-SERVIR-GPGSC del 12 de junio de 2020; cuyos criterios rectores no han sido considerados al aprobar la Resolución Administrativa N° 000069-2020-P-CE-PJ del 6 de junio del año en curso.

Quinto. Que la situación excepcional originada por la pandemia del COVID-19 origina que las normas jurídicas relacionadas con el mismo deban ser modificadas constantemente a efectos que la realidad no desborde el Derecho. Por tal motivo, se hace necesario modificar el documento denominado Reglamento "Trabajo remoto en los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial".



Firmado digitalmente por MERA CASAS Luis Alberto FAU
20159981216 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 30.06.2020 16:08:50 -05:00





Consejo Ejecutivo

Sexto. Que, el señor Consejero Javier Arévalo Vela ha propuesto la modificatoria del Reglamento “Trabajo remoto en los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial”.

Sétimo. Que, el artículo 82, inciso 26, del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial determina como atribución y función del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, la adopción de acuerdos y demás medidas necesarias para que las dependencias de este Poder del Estado funcionen con celeridad y eficiencia.

Por estos fundamentos; en mérito al Acuerdo N° 732-2020 de la cuadragésima sesión de fecha 29 de junio de 2020, realizada en forma virtual, con la participación de los señores Lecaros Cornejo, Arévalo Vela, Lama More, Álvarez Trujillo, Pareja Centeno y Castillo Venegas; en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Modificar los artículos 4°, 7°, literal b), 10° y 20° del Reglamento “Trabajo remoto en los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial”, aprobado mediante Resolución Administrativa N° 000069-2020-P-CE-PJ; los que tendrán en adelante el texto siguiente:

“Artículo 4°.- Horario y jornada laboral

El trabajo en el Poder Judicial se desarrolla de lunes a viernes observando la jornada ordinaria laboral de ocho (8) horas diarias para los magistrados y trabajadores que realizan trabajo remoto; los magistrados y trabajadores que realicen trabajo presencial lo harán en una jornada laboral de cinco (5) horas diarias, cuando deban de ejecutar esta modalidad laboral.

El horario de atención al público se sujetará a las disposiciones legales que establezca el Estado; así como a las disposiciones que emita el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, teniendo en cuenta el avance o disminución de la pandemia del COVID-19.

Los Presidentes de las Cortes Superiores de cada Distrito Judicial, están facultados excepcionalmente a modificar el horario de trabajo cuando sea el indispensable, sea por la dación de dispositivos legales o situaciones de emergencia sanitaria relacionadas con el COVID-19; luego de lo cual darán cuenta al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, quien podrá decidir la validez o idoneidad de la medida.

La jornada diaria de trabajo en la modalidad presencial en ningún caso podrá ser inferior a cinco (5) horas; y en la modalidad remota será no menor a ocho (8) horas”.





“Artículo 7°.- Formas de prestación laboral

Durante la vigencia de la Emergencia Sanitaria, la prestación de servicios en el Poder Judicial podrá desarrollarse de la manera siguiente:

...

b) Trabajo presencial

Es el trabajo que realizan los jueces, trabajadores judiciales, administrativos y jefes inmediatos con presencia física en su centro de labores, debido a que la naturaleza de sus funciones exige su concurrencia.

El trabajo presencial se realizará salvaguardando las restricciones sanitarias y el distanciamiento social, teniendo en cuenta que, en el presente período de emergencia, esta forma de trabajo es excepcional, aplicable solo en los casos que la prestación de servicios no se pueda realizar de manera remota o en los casos que la normatividad propia del Poder Judicial así lo exija.

...”

“Artículo 10.- Personal de Dirección y de Confianza del Área Administrativa

El personal de dirección no está sujeto a supervisión y deberá adecuar su horario a la disponibilidad y necesidad del servicio, realizando trabajo remoto, presencial o mixto.

El personal de confianza y los trabajadores que dependan de ellos realizarán trabajo remoto, pero deberán asistir presencialmente cuando sean requeridos por el Presidente del Poder Judicial, Consejo Ejecutivo, Presidente de Corte Superior o personal de dirección, o su jefe inmediato o cuando su trabajo presencial resulte indispensable para el adecuado funcionamiento del Poder Judicial.

El personal de dirección supervisa por medios informáticos o similares el trabajo remoto del personal de confianza, siendo que de no cumplir con los objetivos y metas que se les haya fijado, se deberá informar a la instancia competente para evaluar su permanencia en el cargo.”

“Artículo 20.- Responsables de la aplicación del reglamento

La responsabilidad de la ejecución de la presente norma en el trabajo remoto en el Poder Judicial está establecida de la siguiente manera:

- Presidentes de Corte, Jueces, Gerentes/Jefes de Administración.
- La Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar es la responsable de la aplicación de las actividades descritas en el presente documento.
- La Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, deberá desarrollar en coordinación con la Gerencia de Informática una aplicación que permita registrar





Consejo Ejecutivo

las metas, objetivos y estas puedan ser reportadas a las Oficinas de Recursos Humanos o quien haga de sus veces para el control de asistencia correspondiente.

- La Gerencia de Informática debe asegurar las condiciones tecnológicas, para realizar el trabajo remoto en las mejores condiciones.
- Cuando el trabajador no ejecute el trabajo remoto o lo realice de manera deficiente o incurriendo en negligencia, el jefe inmediato deberá comunicar estos hechos a la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios o al órgano encargado del control disciplinario de los magistrados, respectivamente”.

Artículo Segundo.- Adiciónese al Reglamento “Trabajo remoto en los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial”, los artículos 21° y 22° cuyos textos son los siguientes:

“Artículo 21°.- De la compensación de horas no trabajadas por licencia con goce de haber

Los trabajadores que gozaron de licencia con goce de haber por haber pertenecido al grupo de riesgo al COVID-19 y que no realizaron trabajo remoto; así como aquellos a los que no les fue posible realizar trabajo remoto por razón de sus actividades, una vez concluida la emergencia sanitaria deberán proceder a recuperar las horas no laboradas.

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 1505, los mecanismos de compensación serán los siguientes:

- a) La recuperación de horas acumuladas podrá efectuarse mediante trabajo presencial o trabajo remoto. Para tal efecto, la cantidad mínima de horas de recuperación diaria, deberá ser fijada por la Gerencia General previo informe de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, tomando en cuenta variables como las siguientes: horario de ingreso, la jornada laboral establecida, la hora de inicio y fin de la inmovilización obligatoria, las condiciones médicas del trabajador, su condición de discapacidad o la del familiar que se encuentra a su cuidado, el tiempo necesario para retornar a su domicilio, si es mujer gestante o si tiene bajo cuidado personas adultas mayores, si tiene hijos en edad escolar; así como su condición familiar.
- b) Las horas de capacitación fuera del horario de labores relacionadas con los objetivos institucionales y las funciones asignadas, en el caso de jueces y trabajadores jurisdiccionales deberán estar relacionadas con la especialidad donde laboran.

También se toman en cuenta para la compensación las capacitaciones fuera del horario de labores relacionadas con la Emergencia Sanitaria por el COVID-19, o que se deriven de esta.

En todos los casos los participantes deberán registrar por vía virtual su asistencia al evento de capacitación, tanto al iniciarse como al concluir.



Consejo Ejecutivo

- c) Las horas acumuladas de trabajo en sobretiempo por el servidor cuando se hayan producido.

“Artículo 22°.- Imposibilidad de compensar horas no laboradas

La imposibilidad de compensar las horas no laboradas en virtud de la licencia con goce de haber por causales atribuibles al trabajador, se sujeta a las reglas siguientes:

- a) Si el trabajador no puede compensar las horas abonadas en virtud de la licencia con goce de haber otorgada, por motivo de causal de extinción del vínculo laboral; tal situación será considerada como días no laborados por el trabajador para todo efecto legal, por lo que deberá efectuarse el descuento de la remuneración o beneficios sociales que pudieran corresponderle.
- b) Si el trabajador no cumple con compensar las horas abonadas en virtud de la licencia con goce de haber a pesar de poder efectuar dicha compensación, se comunicará a la Procuraduría Pública del Poder Judicial este hecho para que proceda al recupero de los montos de dinero pagados en exceso.”

Artículo Tercero.- Autorizar a la Gerencia General a publicar un Texto Actualizado del Reglamento “Trabajo remoto en los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial,” que incluya las modificatorias y artículos adicionales, establecidos por la presente resolución.

Artículo Cuarto.- Transcribir la presente resolución a la Presidencia del Poder Judicial, Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Presidentes de las Salas de la Corte Suprema de Justicia de la República, Presidentes de las Cortes Superiores de Justicia del país; y a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

JLC/erm

