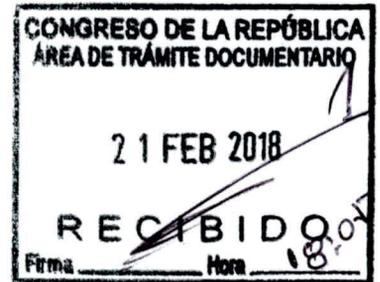


— TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"
 "Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

OFICIO N° 036 -2018 -PR

Lima, 21 de febrero de 2018

Señor

LUIS GALARRETA VELARDE

Presidente del Congreso de la República

Presente.-

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted, con relación a la Ley de la Carrera del Trabajador Judicial. Al respecto, estimamos conveniente observar la misma por lo siguiente:

1. La Autógrafa de Ley de la Carrera del Trabajador Judicial, derivada de los Proyectos de Ley N° 1862/2017-CR y 2158/2017-CR, tiene por objeto establecer un régimen exclusivo para los trabajadores jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial, contemplando entre sus disposiciones complementarias finales que se elabore "la ley de la escala remunerativa de los trabajadores de la carrera judicial" (Primera Disposición Complementaria Final), así como, la exclusión de "los trabajadores de la carrera judicial" de los alcances de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 (Segunda Disposición Complementaria Final).

La mencionada Autógrafa de Ley contiene los principios rectores de la carrera del trabajador judicial, los niveles de función de la carrera del trabajador judicial, regula el ingreso a la carrera del trabajador judicial, capacitación, deberes, derechos, prohibiciones e incompatibilidades de los trabajadores y el régimen disciplinario del trabajador judicial.

2. Como se aprecia, la Autógrafa de Ley tiene como objeto regular aspectos relacionados a la gestión del recurso humano, comprendiendo dentro de dicho alcance a todos los trabajadores jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial, aspectos que forman parte integrante de la **Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública** y del **Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**, los mismos que de conformidad con lo establecido en la Ley N° 27158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, **son implementados por el Poder Ejecutivo.**

Los sistemas administrativos están conformados por el conjunto de principios, normas, procedimientos, técnicas e instrumentos mediante los cuales se organizan las actividades de la Administración Pública que requieren ser realizadas por las entidades públicas tanto del Poder Ejecutivo, Legislativo como Judicial, de los 3 niveles de gobierno (nacional, regional y local).

El artículo 46 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo establece que los sistemas administrativos tienen por finalidad regular la utilización de los recursos en las entidades de la administración pública, promoviendo la eficacia y eficiencia en su uso, dentro de los cuales se encuentra la Gestión de Recursos Humanos. Señala además, que **el Poder Ejecutivo tiene la rectoría de los Sistemas Administrativos**, con excepción del Sistema Nacional de Control y, en ejercicio de esa rectoría **el Poder Ejecutivo es responsable de reglamentar y operar los Sistemas Administrativos aplicables a todas las entidades de la Administración Pública, independientemente de su nivel de gobierno** y con arreglo a la Ley de Procedimiento Administrativo General, **sin afectar la autonomía de los Organismos Constitucionales, y con arreglo a la Constitución Política del Perú y a sus respectivas Leyes Orgánicas.**

Es en el marco de dicha ley que corresponde al Poder Ejecutivo, a través de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, en su calidad de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos¹ formular la política del sistema de gestión de recursos humanos.

En tal sentido, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se estableció un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas; asimismo, y por disposición de la citada ley, el régimen del Servicio Civil se aplica a las entidades públicas, dentro de las cuales se encuentra el Poder Judicial.

Sin embargo, conforme se puede advertir, a través de la Autógrafa de Ley bajo comentario, **se pretende excluir a los auxiliares jurisdiccionales del Poder Judicial de las disposiciones contenidas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; y por consiguiente, excluir a la entidad y sus servidores del Sistema Administrativo de Gestión del Recursos Humanos.**

3. Para analizar el sustento de la Autógrafa de Ley, se procede a recurrir a las exposiciones de motivos de los Proyectos de Ley 1862/2017-CR y 2158/2017-CR sobre la base de los cuales se redacta la Autógrafa de Ley. Así, remitiéndonos a la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley N° 1862/2017-CR se encuentra precisado que "para la formulación de la presente iniciativa, se han tenido en cuenta los fundamentos de la Ley N° 29277, Ley de la Carrera Judicial, por tratarse de normas aplicables tanto para Jueces como para personal auxiliar jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial, por la propia función que desarrollan, tienen una actividad diferente a los demás servidores de la administración pública; por ello se les denomina personal auxiliar jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial".

Por su parte, en la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley N° 2158/2017-CR se presentan los siguientes argumentos para excluir a los trabajadores del Poder Judicial (constituido por el personal jurisdiccional y personal administrativo) del régimen de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil y promover la creación de su régimen laboral:

- a) **Especialización de las labores de trabajadores del Poder Judicial.** *La Ley Orgánica del Poder Judicial establece el régimen de la Carrera Auxiliar Jurisdiccional, donde prescribe un régimen especial del servicio público en el ámbito del personal auxiliar jurisdiccional, llámese Secretarios y Relatores de Salas de la Corte Suprema, Cortes Superiores, Secretarios de Juzgados Especializados o Mixtos y de Paz Letrados y los Oficiales Auxiliares de Justicia, todos ellos vinculados a la función de administrar justicia; denotando ello, una carrera especializada, lo que justifica que los trabajadores del Poder Judicial deben estar en un régimen laboral distinto a la Ley del Servicio Civil.*

¹ Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.

"Artículo 2.- Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos - en lo sucesivo, el Sistema - establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil; y, comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos.

(...)

Artículo 6.- Creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil

Créase la Autoridad Nacional del Servicio Civil como Organismo Técnico Especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, con personería jurídica de derecho público interno, con competencia a nivel nacional y sobre todas las entidades de la administración pública, asumiendo la calidad de ente rector del Sistema. Constituye Pliego Presupuestal."

- b) **Autonomía de la función jurisdiccional y administrativa del Poder Judicial.** *El Poder Judicial en la función de administrar justicia es autónomo, así como el ámbito de gobierno también lo es, constituyendo el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial el órgano indicado y que tiene la función directriz como empleador, cuyos actos deben desarrollarse con la independencia y sin interferencia de ninguna clase, mucho menos del Poder Ejecutivo. Las facultades otorgadas a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, para los fines de gestión de recursos humanos, en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, colisionan con aquellas que son de competencia del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial como órgano autónomo de gobierno sobre el cual recaen las funciones administrativas y las atribuciones que le reconocen el artículo 82 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, donde a través de la Gerencia General ejerce funciones de ejecución, coordinación, supervisión de las actividades administrativas no jurisdiccionales del Poder Judicial, disposiciones que no han sido derogadas por la Ley del Servicio Civil.*
- c) **Progresión de la Carrera.** *El Consejo Ejecutivo del Poder Judicial se encarga de la gestión de los recursos humanos a través de políticas de mejoramiento de sus servidores, desde la perspectiva de la progresión que permite el potenciamiento de ellos mediante diversos instrumentos de gestión. Se advierte que la gestión de recursos humanos, de acuerdo a lo prescrito en la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, impide que el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial puede realizar la administración oportuna del talento humano y supedita a la aprobación de las autoridades de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – Servir, lo cual importa una grave interferencia a la autonomía e independencia de un Poder del Estado, como es el Poder Judicial.*

4. "Fundamentos de la Ley N° 29277, Ley de la Carrera Judicial".

En cuanto a los "fundamentos de la Ley N° 29277, Ley de la Carrera Judicial", enunciado para plantear la creación de la carrera especial del trabajador judicial, conforme fuera citado en el numeral 3, corresponde señalar que la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley N° 1862/2017-CR no efectúa mayor desarrollo que permita visualizar la incidencia de dicho marco normativo en la propuesta que presenta; advirtiéndose sí, que dicha Ley N° 29277 al regular la carrera judicial, a lo largo de dicho texto normativo, presenta que dicha carrera judicial es propia y desarrollada por los jueces del Poder Judicial, determinando las reglas o normas acerca del ingreso, la permanencia, la promoción y terminación del cargo, de los referidos jueces. En consecuencia, afirmar que las normas contenidas en la Ley N° 29277 son "normas aplicables para Jueces como para el personal auxiliar jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial", no se condice con la regulación que dicho marco normativo dirige exclusivamente a los jueces del Poder Judicial, al establecer entre otros principios rectores de la carrera judicial que dicha carrera garantiza la permanencia de los jueces en la función que ejercen.

5. "Especialización de las labores de trabajadores del Poder Judicial".

En relación al argumento de "Especialización de las labores de trabajadores del Poder Judicial", para su exclusión del régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, encontrándose dichos trabajadores constituidos por personal jurisdiccional y personal administrativo; corresponde señalar que, la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley N° 2158/2017-CR presenta el sustento justificante del planteamiento normativo vinculado a dichos trabajadores, de forma genérica y sin distinción (sean que se trate de personal jurisdiccional o personal administrativo), toda vez que, en estricto, se circunscribe al personal jurisdiccional, dando cuenta de "La Carrera Auxiliar Jurisdiccional" prevista en el Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto

Supremo N° 017-93-JUS², limitándose a señalar que dicho dispositivo normativo “denota que los trabajadores del Poder Judicial constituyen personal de una carrera especializada que realizan labores que son muy distintas al conglomerado de servidores que prestan servicios a favor del Estado”, y que ello justificaría el estar en un régimen laboral distinto a la Ley del Servicio Civil. En ese entendido, cabe indicar que la iniciativa legislativa no contiene ni evidencia justificación válida o base objetiva que sustente la exclusión del personal jurisdiccional y personal administrativo del Poder Judicial, de los alcances de la Ley N° 30057, habida cuenta que a decir del Tribunal Constitucional ha quedado establecido que las exclusiones de los alcances de la Ley del Servicio Civil que el legislador realice “deben tener un fundamento en la naturaleza de la función y constituir propiamente una carrera desde la perspectiva de la progresión. La diferencia no puede basarse solamente en la particularidad de la actividad que realizan, por cuanto las funciones de cada órgano del Estado son, de alguna manera, especializadas y diferentes.”³ (El subrayado es nuestro).

Para que un servidor público sea excluido del régimen general de la carrera administrativa regulada por ley (Ley del Servicio Civil), **debe cumplirse con las dos condiciones siguientes**⁴:

- ✓ La naturaleza especial de la función; y,
- ✓ Constituir una carrera desde la perspectiva de la progresión.

Al respecto, en el presente caso, **no se verifica en los antecedentes que los trabajadores jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial realicen una prestación de servicios de naturaleza especial o particular diferenciadora de los demás servidores civiles**. Si bien los magistrados del Poder Judicial se encuentran comprendidos en una carrera especial, ello no es fundamentado para determinar que los trabajadores que los asisten tengan la misma naturaleza.

Con relación a la segunda condición, **no se sustenta que en el nuevo régimen laboral de los trabajadores jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial prime la progresión laboral, a través de ascensos**; en tanto sólo regula el acceso a la carrera, sin posibilidad de progresión.

A lo que se suma que lo regulado en la Ley Orgánica del Poder Judicial sobre la carrera auxiliar jurisdiccional no refleja de manera integral y suficiente la aludida naturaleza especial o particular de la prestación de servicios de los auxiliares jurisdiccionales, pues la atribución para impartir justicia corresponde al Poder Judicial, a través de los órganos jurisdiccionales y, concretamente, a través de los jueces, mientras que la función de los auxiliares jurisdiccionales consiste en coadyuvar a la función sustantiva de aquellos⁵. En

2

“SECCION SEXTA
ORGANOS AUXILIARES
TITULO I
AUXILIARES JURISDICCIONALES
CAPITULO I
LA CARRERA AUXILIAR JURISDICCIONAL

Grados.

Artículo 249.- La carrera auxiliar jurisdiccional comprende los siguientes grados:

- 1.- Secretarios y Relatores de Salas de la Corte Suprema;
- 2.- Secretarios y Relatores de Salas de las Cortes Superiores;
- 3.- Secretarios de Juzgados Especializados o Mixtos y de Paz Letrados; y,
- 4.- Oficiales Auxiliares de Justicia.”

3 Fundamento 69 de la Sentencia recaída en Expedientes 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC; 0008-2014-PI/TC; 0017-2014-PI/TC.

4 Fundamento 69 en la sentencia recaída en el Expediente N° 0025-2013-PI/TC.

5 Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) de fecha 26 de abril de 2016, Expedientes 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC, 0017-2014-PI/TC(acumulados):

“iii. La supuesta naturaleza especial o particular de la prestación de los auxiliares jurisdiccionales

línea argumentativa concordante se encuentra el reconocimiento expreso de la propia Exposición de Motivos del proyecto de ley bajo evaluación, que señala que dichos trabajadores “coadyuvan en la labor jurisdiccional de los jueces de la República”.

En mayor medida, respecto al personal administrativo del Poder Judicial, que integran la estructura de cada unidad orgánica u órgano que conforma el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, a saber: Órgano de Dirección, Órganos de Asesoría, Órganos de Apoyo y Órganos de Línea⁶; donde la Gerencia General, en su condición de órgano de línea, presenta a su vez la siguiente estructura orgánica interna: Despacho de la Gerencia General, Oficina de Asesoría Legal, Secretaría General, Oficina de Seguridad Integral, Oficina Coordinación de Proyectos, Archivo General del Poder Judicial, Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia de Informática, Gerencia de Servicios Judiciales y Recaudación, Gerencia de Planificación, Gerencia de Infraestructura Inmobiliaria, Gerencia de Centros Juveniles, Gerencia de Desarrollo Corporativo⁷; siendo que, respecto de la naturaleza especial o particular de la prestación de servicios que desarrolla el referido personal administrativo en dichas unidades orgánicas, no se efectúa señalamiento expreso ni se realiza especificación alguna que denote la “especialización de las labores” de dicho personal; más por el contrario, lo que se logra advertir es que las labores en las señaladas unidades orgánicas presentan características que son transversales a las desarrolladas en otras entidades de la Administración Pública, por consiguiente, la exclusión del personal administrativo del Poder Judicial de los alcances de la Ley del Servicio Civil con mayor énfasis no presenta motivación objetiva alguna.

6. “Autonomía de la función jurisdiccional y administrativa del Poder Judicial”.

En el sustento de la Autógrafa de Ley, se señala que la normativa del servicio civil afectaría la autonomía administrativa del Poder Judicial.

Al respecto, cabe señalar que, en virtud de la distribución de poderes, el Estado ejerce sus funciones a través de un conjunto de órganos, los cuales gozan de un determinado nivel de autonomía. En ese contexto la autonomía constituye una garantía para determinadas instituciones a las cuales se considera componentes esenciales del ordenamiento jurídico. La Constitución reconoce distintas formas de autonomía, entre las que se cuentan la autonomía funcional, económica, administrativa, financiera y política, entre otras, según la naturaleza y funciones que cada uno de los entes estatales cumple en la vigencia del Estado constitucional.

Para el Tribunal Constitucional, la garantía estatal de la autonomía abarca dos ámbitos esenciales: el administrativo y el funcional. En el ámbito administrativo se concibe como aquella capacidad de autogobierno para desenvolverse con libertad y discrecionalidad, sin dejar de pertenecer a una estructura general de la cual forma parte, representada por el Estado y el ordenamiento jurídico que lo rige. En el ámbito funcional, por su parte, supone

78. Los demandantes implícitamente sostienen que los servidores del Poder Judicial deberían estar excluidos de los alcances de la Ley 30057, del Servicio Civil dada la naturaleza especial de la prestación de servicios que realizan. La Ley Orgánica del Poder Judicial reconoce la carrera auxiliar jurisdiccional, la cual, comprende a los Secretarios y Relatores de Salas de la Corte Suprema, de las Cortes Superiores, de Juzgados Especializados o Mixtos y de Paz Letrados, así como a los Oficiales Auxiliares de Justicia (artículos 249 al 272).

79. Al respecto, este Tribunal considera que el hecho de que un servidor público pertenezca o labore en un determinado poder del Estado, órgano constitucional u órgano descentralizado ello no implica que este necesariamente tenga que estar comprendido dentro de un régimen laboral especial, sino que, bien entendidas las cosas, dicho régimen sólo comprende a aquellos servidores que realizan labores de naturaleza especial o debido a la particularidad de la prestación del servicio. En ese sentido, si bien se afirma que la actividad de los auxiliares jurisdiccionales es especial, lo regulado en la Ley Orgánica del Poder Judicial sobre la carrera auxiliar jurisdiccional no refleja de manera integral y suficiente la aludida naturaleza especial o particular de la prestación de servicios de los auxiliares jurisdiccionales. Por lo demás, es sabido que la atribución para impartir justicia corresponde al Poder Judicial, a través de los órganos jurisdiccionales y, concretamente, a través de los jueces, mientras que la función de los auxiliares jurisdiccionales consiste en coadyuvar a la función sustantiva de aquellos que les ha sido encomendada por la Constitución, por lo que, la demanda debe ser desestimada en este extremo.”

6 Reglamento de Organización y Funciones del Consejo Ejecutivo, aprobada por Resolución Administrativa N° 284-2016-CE-PJ (09.11.2016)

7 Reglamento de Organización y Funciones de la Gerencia General del Poder Judicial, aprobado por R.A. N° 251-2016-CE-PJ (05.10.2016)

la prohibición de toda injerencia ilegítima en las funciones esenciales y especializadas que competen a la entidad, la cual tiene capacidad de realizar las actividades inherentes a sus atribuciones o competencias, sin restricción ni impedimento alguno, lo cual sin embargo, no supone autarquía funcional, al extremo que de alguna de sus competencias pueda desprenderse una desvinculación parcial o total del sistema político o del propio orden jurídico en el que se encuentra inmerso cada gobierno.

Por tanto, es posible afirmar en este extremo que la autonomía de que gozan algunas entidades de la Administración Pública, en virtud de lo establecido en la Constitución Política del Perú, no supone una desvinculación parcial o total del sistema político o del propio orden jurídico en el que se encuentra inmerso cada gobierno.

En ese contexto, a través de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo se han instaurado diversos sistemas administrativos, cuya rectoría recae en el Poder Ejecutivo, con excepción del sistema nacional de control.

Uno de los principales sistemas es el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, cuyo ente rector es la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en su calidad de organismo técnico especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros. También forman parte de este sistema las oficinas de recursos humanos de las entidades o las que hagan sus veces.

El hecho que el ente rector del servicio civil forma parte del Gobierno o Poder Ejecutivo, y que en ese entendido la normativa del servicio civil regule, de manera transversal a todas las entidades, la gestión de recursos humanos en las entidades de la Administración pública e implementación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, no afecta la autonomía del Poder Judicial, en tanto tal garantía (la autonomía) no implica para dicha entidad su desvinculación política ni jurídica del sistema de gobierno nacional.

Asimismo, cabe señalar que, el Estado ejerce sus funciones a través de un conjunto de órganos que gozan de un determinado ámbito de autonomía, en el cual resulta imprescindible la fijación o existencia de un sistema predeterminado de funciones y competencias que sirvan para controlar y limitar el poder de cada uno de ellos en todo el territorio estatal. En el caso del Poder Judicial, de acuerdo a la Constitución Política del Perú, se tiene fijado que *"la potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos jurisdiccionales que administran justicia en nombre de la Nación"*, en su ejercicio funcional es autónomo en lo político, administrativo, económico, disciplinario e independiente en lo jurisdiccional, con sujeción a la Constitución y las leyes. De modo tal que, si bien el principio de unidad del poder estatal (origen y límite de la autonomía de las entidades del Estado) da vida a los diferentes órganos que resultan necesarios para el desarrollo de las funciones básicas del Estado, estos no deben encontrarse en contraposición con el ordenamiento general.

Como se ha señalado, el Poder Ejecutivo ejerce rectoría sobre los sistemas administrativos, aplicables a todas las entidades de la Administración Pública, independientemente de su nivel de gobierno; en relación a uno de los principales sistemas administrativos de alcance nacional, como es el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos con la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) como ente Rector del sistema, encuentra en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el establecimiento de un régimen laboral único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de éstas (artículo I de su Título Preliminar).

El artículo 3 del Decreto Legislativo 1023⁸ establece que el sistema administrativo de gestión de recursos humanos incluye a todas las entidades de la administración pública a que se refiere la Ley N° 28175, Marco del Empleo Público. Esta última, en su artículo III del Título Preliminar señala que, entre aquellas están el Poder Legislativo; el Poder Ejecutivo (ministerios, organismos públicos descentralizados, proyectos especiales y cualquier otra entidad que integra ese poder); el Poder Judicial, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto, se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público.⁹

En tal medida, la garantía institucional de la autonomía que cuando menos protege dos ámbitos esenciales (administrativo y funcional) en las entidades públicas; en cuanto al ámbito administrativo, se considera a la autonomía como aquella capacidad de autogobierno para desenvolverse con libertad y discrecionalidad, **sin dejar de pertenecer a una estructura general de la cual en todo momento se forma parte, y que está representada no sólo por el Estado sino por el ordenamiento jurídico que rige a éste.**¹⁰

Así, se debe tener en cuenta que el Ente Rector (SERVIR) se constituye en autoridad técnico-normativa a nivel nacional del sistema administrativo de gestión de recursos humanos; que dicta las normas y establece los procedimientos relacionados con su ámbito, coordina su operación técnica y es responsable de su correcto funcionamiento; ello, al tener por finalidad regular la utilización de los recursos en las entidades de la administración pública, promoviendo la eficacia y eficiencia en su uso. Lo que no afecta la autonomía de los Poderes del Estado, ni la de otras entidades de la Administración Pública.

En cuanto a la presunta contravención a la autonomía funcional y administrativa del Poder Judicial, donde el planteamiento normativo alega que las facultades otorgadas a SERVIR en la Ley N° 30057 *“colisionan con aquellas que son de competencia del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial como órgano autónomo de gobierno”*; se debe señalar al respecto que, corresponde al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial en tanto órgano de gestión o dirección, ejercer sus funciones y atribuciones de acuerdo al Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS¹¹, entre los que se tiene: “Proponer a la Sala Plena de la Corte Suprema la Política General del Poder Judicial y aprobar el Plan de Desarrollo del mismo” (artículo 82.1); “Fijar el número de Vocales Supremos Titulares” (artículo 82.2); “Determinar el número de Salas Especializadas Permanentes y Excepcionalmente el número de Salas Transitorias de la Corte Suprema” (artículo 82.3); “Resolver en última instancia las reclamaciones contra los acuerdos y resoluciones de los Consejos Ejecutivos Distritales” (artículo 82.6); “Proponer a la Sala Plena de la Corte Suprema, en forma excepcional, la distribución de causas entre las Salas Especializadas, fijando su competencia a fin de descongestionar la carga judicial, pudiendo conformar Salas Transitorias por un término no mayor de tres meses, en casos estrictamente necesarios” (artículo 82.18); “Coordinar con la Academia de la Magistratura para el desarrollo de actividades de capacitación para los magistrados” (artículo 82.22); “Reubicar Salas de Cortes Superiores y Juzgados a nivel nacional, así como aprobar la demarcación de los Distritos Judiciales y la modificación de sus ámbitos de competencia territorial, pudiendo excepcionalmente incorporar Salas de Corte Superiores Especializadas y Juzgados Especializados o Mixtos con competencia supraprovincial” (artículo 82.25)¹². En tanto que, la aplicación del régimen de la Ley del

8 Decreto Legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.

9 Fundamento 60 de la Sentencia recaída en Expedientes 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC; 0008-2014-PI/TC; 0017-2014-PI/TC.

10 Fundamento 41 de la Sentencia recaída en Expedientes 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC; 0008-2014-PI/TC; 0017-2014-PI/TC.

11 Artículo 72° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial –Anexo, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS.

12 Artículo 82° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial –Anexo, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS.

Servicio Civil no supone una interferencia en la función jurisdiccional o administrativa del Poder Judicial, y mucho menos ubica a éste en una posición funcional dependiente del Poder Ejecutivo, toda vez que su aplicación solo busca proporcionar instrumentos de gestión eficaz y eficiente del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, mas no determinar el modo o la manera en que el Poder Judicial (Consejo Ejecutivo –Gerencia General) debe ejercer sus funciones. Con lo que queda desvirtuada la alegada contravención a la autonomía funcional y administrativa del Poder Judicial; así como, la afectación de la independencia y división de poderes que también se alega en la exposición de motivos del proyecto de ley.

7. “Progresión de la Carrera”.

La figura de la progresión en la carrera se expresa a través de: i) El ascenso del servidor al nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional; y, ii) El cambio de grupo ocupacional.¹³ Esta progresión implica asumir funciones y responsabilidades de dificultad o complejidad mayor a las del nivel de procedencia. Mientras que en la Ley del Servicio Civil, de alcance a los trabajadores públicos que accedan al mismo independientemente del régimen laboral, se tiene establecido que el servicio civil de carrera promueve el mérito y establece mecanismos claros y transparentes para su progresión, la cual está diseñada para que el servidor civil desarrolle una línea de carrera y le facilite la planificación del desarrollo de su trayectoria profesional y personal la cual puede ser dentro de la misma familia de puestos, favoreciendo así la especialización dentro de un grupo de puestos afines, pudiendo progresar también en otra familia de puestos de carrera. Asimismo, busca garantizar la continuidad de las políticas públicas, el logro de los objetivos del Estado y la mejora continua en la calidad de los servicios que brinda el Estado.

Ahora bien, en la exposición de motivos del proyecto de ley se señala que *“desde la perspectiva de la progresión que permite el potenciamiento de ellos [los servidores] mediante diversos instrumentos de gestión. (...) se advierte que la gestión de recursos humanos, de acuerdo a lo prescrito en la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, impide que el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial puede realizar la administración oportuna del talento humano y supedita a la aprobación de las autoridades de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – Servir”*. Al respecto, de los términos de la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, el cuadro de puestos de la entidad (CPE) es solo un instrumento de gestión y administración interna de cada entidad, en el que se establece el número de puestos, su valorización, y el presupuesto destinado a cada uno de ellos. Así, dicha disposición se encarga de crear el mencionado instrumento de gestión; empero no establece, por ejemplo, que la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) sea la encargada de elaborar y determinar su contenido, pues dicha facultad corresponde al propio Poder Judicial a través de sus órganos respectivos. De hecho, cada entidad aprueba su propuesta de CPE mediante resolución del órgano competente, conforme a su normativa de creación o reglamentaria.¹⁴ Siendo así, lo establecido en la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057 no supone una interferencia en la administración oportuna del talento humano y menos coloca al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial en una posición dependiente en relación a SERVIR. Por consiguiente, no se vulnera la autonomía e independencia del Poder Judicial.

En relación a *“Los niveles de función de la carrera del trabajador judicial”* (artículo 3) que aparece establecido en la proposición de Ley de la Carrera del Trabajador Judicial aprobada y sobre la que se redacta la Autógrafa, materia de la presente evaluación, no se aprecian mecanismos claros, objetivos y transparentes que expresen la presencia de una

13 De conformidad con el artículo 42° del Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM

14 Fundamentos 53 y 54 de la Sentencia recaída en Expedientes 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC; 0008-2014-PI/TC; 0017-2014-PI/TC.

real carrera y forma de progresión en la misma, pues el diseño que comprendería “escalas y niveles ocupacionales de acuerdo a la labor que realizan” en el que presentan siete niveles, donde al interior de cada nivel se observan cargos o puestos de auxiliares jurisdiccionales (Ejm.: Secretarios y Relatores de Salas, Secretarios de Juzgados) que se conjugan con cargos o puestos no considerados como tales (Ejm.: Procurador Adjunto, Asesor I, Cajero I, Anfitriona); permite señalar que ello, no se condice con un diseño para que el trabajador judicial (personal jurisdiccional y personal administrativo) desarrolle una línea de carrera y desarrolle una trayectoria profesional a cabalidad, y tampoco se ve favorecido la especialización dentro de un grupo de puestos afines, en cada nivel estructurado.

En consecuencia, no se evidencia justificación válida o base objetiva que sustente la exclusión de los trabajadores jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial, de los alcances de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

8. Negociación colectiva y régimen disciplinario y otro.

Asimismo, la propuesta normativa contiene inconsistencias en varios aspectos que no han sido sustentados en la Exposición de Motivos: (i) Desarrolla un tratamiento sobre negociación colectiva (Capítulo IV del Título IV de la Autógrafa de Ley), cuando la regulación de esta materia corresponde a una ley general conforme lo ordenó el Tribunal Constitucional; (ii) contiene una propia regulación disciplinaria sin justificar su apartamiento del régimen disciplinario general regulado por la Ley N° 30057. Habiendo merecido además solicitud dirigida a la Presidencia de la República a fin de “OBSERVAR” el extremo del “*Régimen Disciplinario del Trabajador Judicial*” (Título V), a requerimiento de la Jefa de la Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, quien refiere que atenta contra la autonomía e independencia de la Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial-OCMA y asimismo, por resultar contraria a la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción (D.S. N° 092-2017-PCM)¹⁵. Además, (iii) no establece el mecanismo de tránsito de los actuales trabajadores del Poder Judicial (regímenes 276, 728 y CAS) a la nueva carrera judicial propuesta.

9. Elaboración de “la Ley de la Escala Remunerativa de los trabajadores de la carrera judicial”.

Es pertinente señalar que la Ley N° 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018, en la Trigésima Octava Disposición Complementaria Final tiene establecido que el Ministerio de Economía y Finanzas realice un estudio de los ingresos del personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial, a fin de determinar una escala remunerativa que sea acorde con los ingresos de los trabajadores de las entidades del sistema de justicia; y que, la nueva escala remunerativa del personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial se aprobará en el marco de la cuarta disposición transitoria de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. Asimismo, se tiene autorización para que de manera excepcional y por única vez, se proceda con el otorgamiento de una bonificación a favor del personal administrativo y jurisdiccional del Poder Judicial.

Siendo así, la primera disposición complementaria final de la propuesta legislativa “*Ley de la Carrera del Trabajador Judicial*”, en la que dispone la elaboración de “*la Ley de la Escala Remunerativa de los trabajadores de la carrera judicial*”, claramente colisiona directamente con el marco normativo vigente contemplado en la Ley N° 30693, y que en caso sea aprobada ocasionaría la presencia de dos medidas legales que en paralelo regularían la escala remunerativa de los mismos beneficiarios, sea que se sujeten a los

regímenes laborales al que actualmente se sujetan o, sea que aparezcan considerados como "trabajadores de la carrera judicial" que la presente medida legislativa promueve. Trayendo consigo en los hechos prácticos, desde ya, la cesación de las acciones tendientes al cumplimiento de la ley vigente, y en caso la propuesta legislativa sea aprobada, la suspensión de acciones, hasta el esclarecimiento legal que la situación de la vigencia de leyes en paralelo exija.

10. Tránsito hacia el régimen de la Ley del Servicio Civil e Inviabilidad de la exclusión de la Ley del Servicio Civil.

En el marco de la reforma en la política salarial, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se crea un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, objeto en torno al cual se preceptúa el proceso de la reforma del sistema de gestión de recursos humanos. Encontrándose en dicho marco legal el personal administrativo y jurisdiccional del Poder Judicial, conforme fuera determinado por el Tribunal Constitucional, en los Fundamentos 67, 78 y 79 de la Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) de fecha 26 de abril de 2016¹⁶.

La Ley N° 30057 ha dispuesto una adecuada implementación de la compensación económica del puesto, incremento de plazas, de personal, entre otros, debiendo anotar en relación a la compensación económica que ésta responde a la noción de valorización de los puestos basada en los principios de consistencia interna y consistencia intergubernamental, entre otros, lo que implica que debe guardar relación con las condiciones de exigencia, responsabilidad y complejidad del puesto, dentro de la misma entidad, y que debe ser comparable en el ámbito de la administración pública en su conjunto.

Por consiguiente, el planteamiento contenido en la Segunda Disposición Complementaria Final de la propuesta legislativa que dispone que "Los trabajadores de la carrera judicial, regulados por la presente Ley, está excluidos de los alcances de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil", deviene en inviable, toda vez que la iniciativa legislativa no contiene ni evidencia, ni justificación válida o base objetiva que sustente la exclusión de la Ley del Servicio Civil del personal jurisdiccional y personal administrativo del Poder Judicial, al no tener un fundamento en la naturaleza de la función especializada, que se alega, ni constituir propiamente una carrera desde la perspectiva de la progresión; además de que la medida constituye un factor distorsionador del proceso de reforma del servicio civil del Estado, toda vez que, de admitirse la propuesta normativa, se generaría un efecto multiplicador para los trabajadores de otros organismos que, invocando similar criterio de especialidad de sus funciones, pretenderían apartarse del régimen general del servicio civil que precisamente busca un ordenamiento en esta materia a fin de mejorar la calidad

16 Expedientes 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC, 0017-2014-PI/TC(acumulados):

"67. En el caso de autos, este Tribunal advierte que la prestación de los servicios que realizan los servidores civiles a que se refiere el primer párrafo de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley 30057 (con excepción de los trabajadores de las empresas del Estado y los servidores sujetos a las carreras especiales) no tiene la especial naturaleza o la particularidad requerida en relación con la prestación de servicios de los demás servidores civiles, de manera tal que, sea indispensable o necesaria la regulación de un tratamiento especial."

(...)

"iii. La supuesta naturaleza especial o particular de la prestación de los auxiliares jurisdiccionales

78. Los demandantes implícitamente sostienen que los servidores del Poder Judicial deberían estar excluidos de los alcances de la Ley 30057, del Servicio Civil dada la naturaleza especial de la prestación de servicios que realizan. La Ley Orgánica del Poder Judicial reconoce la carrera auxiliar jurisdiccional, la cual, comprende a los Secretarios y Relatores de Salas de la Corte Suprema, de las Cortes Superiores, de Juzgados Especializados o Mixtos y de Paz Letrados, así como a los Oficiales Auxiliares de Justicia (artículos 249 al 272).

79. Al respecto, este Tribunal considera que el hecho de que un servidor público pertenezca o labore en un determinado poder del Estado, órgano constitucional u órgano descentralizado ello no implica que este necesariamente tenga que estar comprendido dentro de un régimen laboral especial, sino que, bien entendidas las cosas, dicho régimen sólo comprende a aquellos servidores que realizan labores de naturaleza especial o debido a la particularidad de la prestación del servicio. En ese sentido, si bien se afirma que la actividad de los auxiliares jurisdiccionales es especial, lo regulado en la Ley Orgánica del Poder Judicial sobre la carrera auxiliar jurisdiccional no refleja de manera integral y suficiente la aludida naturaleza especial o particular de la prestación de servicios de los auxiliares jurisdiccionales. Por lo demás, es sabido que la atribución para impartir justicia corresponde al Poder Judicial, a través de los órganos jurisdiccionales y, concretamente, a través de los jueces, mientras que la función de los auxiliares jurisdiccionales consiste en coadyuvar a la suñción sustantiva de aquellos que les ha sido encomendada por la Constitución, por lo que, la demanda debe ser desestimada en este extremo."

del servicio público, ordenar la planilla pública y reevaluar la función pública. Este efecto negativo de la propuesta normativa pondría en real riesgo y frontal distorsión la implementación del proceso de la reforma del sistema de gestión de recursos humanos que se viene implementando en el marco de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

11. Costo de la implementación de la medida legislativa.

Es pertinente señalar que la implementación de la medida planteada en el proyecto de ley, respecto a su costo, no es abordado ni determinado, lo que no permite efectuar el análisis del impacto presupuestal que acarrearía. Se limita a contemplar una disposición precisando que el Poder Judicial formulará el Régimen Laboral de los Trabajadores de éste poder del Estado; además de señalar, únicamente, que *“la propuesta legislativa no genera gasto público para el Estado”*, sin embargo, la medida sí implicaría un gasto al tesoro público, toda vez que el tránsito a una nueva carrera especial, como la propuesta, implica la necesidad de cerrar o poner fin en el Poder Judicial los actuales regímenes laborales 276, 728 y CAS con la consiguiente determinación de contingencias económicas laborales: CTS, gratificaciones, compensaciones vacacionales, vacaciones truncas, entre otros, que no han sido proyectados por el Poder Judicial en su propuesta.

En el presupuesto asignado al Poder Judicial a través de la Ley N° 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018, no se han previsto recursos presupuestales que permitan financiar la implementación de una nueva escala remunerativa a favor de los trabajadores del citado pliego, por lo que la aprobación de la propuesta normativa afectaría el Principio de Equilibrio Presupuestario regulado por el Artículo I del Título Preliminar de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, Ley N° 28411.

Asimismo, no se acompaña una evaluación presupuestal que demuestre la disponibilidad de los créditos presupuestarios que podrían ser destinados a su aplicación, así como el impacto de dicha propuesta y un análisis costo – beneficio en términos cuantitativos y cualitativos, conforme a lo dispuesto por el literal d) del artículo 3 de la Ley N° 30694 – Ley de Equilibrio Financiero del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018.

En consecuencia, en mérito a las consideraciones expuestas precedentemente, la Autógrafa de la Ley de la Carrera del Trabajador Judicial, deviene en inviable, por lo que no corresponde determinar costo alguno que implique la implementación de la medida.

12. Sobre el régimen disciplinario del trabajador judicial establecido en la autógrafa.

El artículo 2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial establece que esta entidad, en su ejercicio funcional, goza de autonomía, entre otros, en el aspecto disciplinario, con sujeción a la Constitución y a la ley.

Siendo así, el artículo 102 de la citada Ley Orgánica, señala que la **Oficina de Control de la Magistratura - OCMA**, es el órgano que tiene por función investigar regularmente la conducta funcional, la idoneidad y el desempeño de los Magistrados y **auxiliares jurisdiccionales** del Poder Judicial, teniendo como funciones, las siguientes:

- Verificar que los Magistrados y **auxiliares jurisdiccionales** del Poder Judicial, cumplan las normas legales y administrativas de su competencia, así como las que dicta la Sala Plena de la Corte Suprema y el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial;
- Realizar de oficio, por mandato de la Sala Plena de la Corte Suprema, del Consejo Ejecutivo o del Presidente de la Corte Suprema, inspecciones e investigaciones en la Corte Suprema, Cortes Superiores, Salas, Juzgados Especializados y Mixtos, **Oficinas de los**

11

Auxiliares Jurisdiccionales, y del mismo modo en relación con la conducta funcional de Magistrados y **auxiliares jurisdiccionales**;

- Procesar las quejas de hecho y las reclamaciones contra los Magistrados y **auxiliares jurisdiccionales**;
- Dar trámite a lo actuado en el cumplimiento de las funciones de su competencia;
- Informar al Consejo Ejecutivo y al Presidente de la Corte Suprema sobre todas las infracciones que detecte, dentro de los treinta (30) días siguientes;
- **Verificar el cumplimiento de las medidas disciplinarias que se hubieren dictado**;
- Poner en conocimiento del Fiscal de la Nación los casos de conducta indebida y las irregularidades procesales en que incurren los representantes del Ministerio Público, para los fines de ley;
- Recibir y procesar las denuncias que formulen los representantes del Ministerio Público, sobre la conducta funcional de los Magistrados y **auxiliares jurisdiccionales**, a través de los organismos de control del Ministerio Público;
- Rechazar de plano las quejas manifiestamente maliciosas, o, que no sean de carácter funcional sino jurisdiccional, aplicando al quejoso las sanciones y las multas previstas en el artículo 297° de la presente Ley;
- Llevar un registro actualizado de las sanciones ejecutoriadas, así como de los estímulos a los Magistrados y auxiliares jurisdiccionales del Poder Judicial, al que tienen acceso los interesados y público en general;
- Las demás que señala la presente Ley y el reglamento.

El procedimiento disciplinario a cargo de la OCMA para los auxiliares administrativos se basa en lo previsto en la Resolución Administrativa N° 227-2009-PJ y se tramita conforme a las normas previstas en el Reglamento de Organización y Funciones - R.A. N° 242-2015-CE-PJ y el Reglamento de Procedimientos Disciplinarios - R.A. N° 243-2015-CE-PJ.

En el artículo 42 de la Autógrafa de Ley se establece que el procedimiento disciplinario regulado en la norma se aplicará al trabajador de la carrera judicial cuando incurra en falta disciplinaria dentro o fuera del territorio nacional; y en el artículo 43 de la referida norma se señala que están sujetos al procedimiento disciplinario los trabajadores judiciales comprendidos en el artículo 1 de la presente ley en cuanto sostengan relación laboral con el Poder Judicial, esto es, los trabajadores jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial.

En el artículo 56 de la Autógrafa de Ley se establece que son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, el jefe inmediato del trabajador judicial (podría ser el Juez), el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces (quien con el apoyo del secretario técnico, será el responsable de la dirección del procedimiento disciplinario), el titular la entidad y la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios. De la citada disposición se advierte que la OCMA no sería la autoridad que vea los casos de procedimientos disciplinarios de los trabajadores jurisdiccionales.

Las faltas leves, graves y gravísimas establecidas en los artículos 53, 54 y 55 de la Autógrafa de Ley corresponden a conductas relacionadas con la función judicial, y otras que incluso se remiten a las normas del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, por lo que la competencia que fija la autógrafa alcanza a conductas relacionadas con la función jurisdiccional de los auxiliares judiciales.

Por consiguiente, podría interpretarse que la Autógrafa de Ley materia de análisis, modifica implícitamente el Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en relación a las funciones de la Oficina de Control de la Magistratura (OCMA) contempladas en dicha Ley Orgánica.

El excluir a la OCMA del procedimiento disciplinario respecto a los trabajadores judiciales que cumplen función jurisdiccional representaría un obstáculo en los procedimientos de

investigación de las faltas disciplinarias, pues muchas veces un mismo hecho podría involucrar tanto a jueces como a auxiliares jurisdiccionales, por lo tanto, generar que una autoridad investigue el caso del auxiliar y otra el caso del juez, entorpecería la investigación y podría darse el caso que ante un mismo hecho se emitan decisiones contradictorias, absolviendo a uno y sancionando a otro, por ejemplo.

En esa misma línea, de acuerdo a lo previsto en el primer párrafo artículo 56 de la Autógrafa de Ley, podría darse el caso que sea el Juez como jefe inmediato quien elabore el informe sobre los hechos (y, luego, lo comunique al jefe de recursos humanos), sin embargo, como se anotó en el punto precedente, muchas veces los jueces y auxiliares jurisdiccionales actúan en conjunto en la comisión de faltas disciplinarias, por lo que el hecho que sea el mismo Juez quien elabore un informe sobre el auxiliar jurisdiccional podría generar situaciones de favorecimiento o perjuicio, indebidas.

Conforme se puede advertir, las disposiciones contenida en la Autógrafa bajo comentario no observa que los auxiliares jurisdiccionales, a la fecha, se encuentran sujetos al procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley Orgánica del Poder Judicial, **desconociendo las funciones y competencias otorgadas a la Oficina de Control de la Magistratura - OCMA, las mismas que, como se ha referido precedentemente, fueron otorgadas mediante la Ley Orgánica del Poder Judicial.**

Es preciso anotar que con la regulación propuesta, la Autógrafa de Ley de la Carrera del Trabajador Judicial, en el aspecto disciplinario, no sólo excluye a los servidores de los alcances de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, sino también de la Ley Orgánica del Poder Judicial, **creando un procedimiento administrativo disciplinario especial**, de aplicación exclusiva para dichos servidores, en evidente contravención a la normatividad vigente.

De acuerdo a ello, sin perjuicio de las observaciones realizadas, la norma tendría que incluir una disposición complementaria final en la que se establezca que la OCMA seguirá teniendo competencia en los procesos disciplinarios respecto de los trabajadores jurisdiccionales conforme a lo previsto en el Reglamento de Organización y Funciones - R.A. N°242-2015-CE-PJ y el Reglamento de Procedimientos Disciplinarios - R.A. N°243-2015-CE-PJ, con el siguiente texto:

«La Oficina de Control de la Magistratura es competente para conocer el procedimiento disciplinario de los trabajadores jurisdiccionales, el cual se rige conforme a las normas establecidas en el Reglamento Disciplinario de los Auxiliares Jurisdiccionales del Poder Judicial, R.A. N° 227-2009-PJ, Reglamento de Organización y Funciones, R.A. N° 242-2015-CE-PJ y, en el Reglamento de Procedimientos Disciplinarios, R.A. N° 243-2015-CE-PJ.»

13. Dentro de las normas del Título Preliminar de la Autógrafa de Ley, de manera errada se ubica el objeto de la norma (Artículo I). La ubicación del objeto de la norma debe ser dentro de la parte sustantiva, en las disposiciones iniciales, como Artículo 1 de la norma. El contenido del mencionado Artículo I del Título Preliminar, no corresponde al objeto de la norma, sino que corresponde a la finalidad de la norma.
14. El artículo 2 de la norma tiene como epígrafe "Objetivos de la carrera del trabajador judicial", sin embargo, el contenido de la norma no corresponde a dicho rótulo, sino al objeto de la ley.
15. En el artículo 3 de la Autógrafa de Ley materia de análisis se establecen los niveles de función de la carrera del trabajador judicial, en los que se agrupan a los trabajadores que realizan labor jurisdiccional como a los administrativos. Se establecen siete niveles, de tal

forma que la escala más baja es la del primer nivel y en ella se encuentran comprendidos el asistente de comunicaciones, el auxiliar administrativo II, el auxiliar judicial y el auxiliar administrativo. En el segundo nivel se encuentran el técnico administrativo I, auxiliar administrativo III, revisor, anfitriona, secretaria I, chofer I, digitador y el inventariador. En el artículo 9 de la norma se establecen los requisitos especiales que se requieren cumplir para ser auxiliar judicial, a quien se le exige, entre otros, ser estudiante o egresado de derecho, y/o carrera afín (para auxiliar administrativo). Estando a ello, podemos concluir que un egresado de la carrera de derecho que cumple función jurisdiccional se encuentra en un nivel inferior al de un chofer o una anfitriona, quienes cumplen funciones administrativas y a quienes no se les exige estudios universitarios o ser egresados de una carrera universitaria.

16. En el artículo 41 literal d) se desarrolla como principio del procedimiento disciplinario el "Ne bis in ídem", señalándose que "no se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento". Al respecto, debe señalarse que se ha establecido en reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del propio Poder Judicial que el ámbito penal y el administrativo tienen naturaleza diferente y que no existe una infracción al principio del ne bis in ídem, el sancionar penalmente a una persona que ha sido sancionada administrativamente, toda vez que ello conllevaría a generar la impunidad de una conducta que califica como delictiva. En todo caso, debe precisarse que esta disposición no debe entenderse de manera tal que no sea posible sancionar penalmente cuando hay una sanción administrativa previa.

Por las razones expuestas, se observa la mencionada Ley, en aplicación del artículo 108 de la Constitución Política del Perú.

Atentamente,



PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD
Presidente de la República



MERCEDES ARÁOZ FERNÁNDEZ
Presidenta del Consejo de Ministros

1862/2017-PJ;2158/2017-CR

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 22 de FEBRERO de 2018

**Pase a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social,
con cargo de dar cuenta de este procedimiento al
Consejo Directivo.**

JOSÉ E. CEVASCO PIEDRA
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPUBLICA

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY DE LA CARRERA DEL TRABAJADOR JUDICIAL

TÍTULO PRELIMINAR

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CARRERA DEL TRABAJADOR JUDICIAL

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

TÍTULO II

INGRESO A LA CARRERA DEL TRABAJADOR JUDICIAL

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO II: NOMBRAMIENTO Y DESIGNACIÓN

TÍTULO III

CAPACITACIÓN

CAPÍTULO I: CAPACITACIÓN

TÍTULO IV

DEBERES, DERECHOS, PROHIBICIONES E INCOMPATIBILIDADES

CAPÍTULO I: DEBERES

CAPÍTULO II: DERECHOS

CAPÍTULO III: RÉGIMEN REMUNERATIVO Y OTROS BENEFICIOS

CAPÍTULO IV: NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CAPÍTULO V: PROHIBICIONES E INCOMPATIBILIDADES

TÍTULO V

RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL TRABAJADOR JUDICIAL

CAPÍTULO I: FINES Y PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

CAPÍTULO II: ÁMBITO DE APLICACIÓN

CAPÍTULO III: SUJETOS DISCIPLINABLES

CAPÍTULO IV: FALTAS Y SANCIONES

CAPÍTULO V: PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

CAPÍTULO VI: TERMINACIÓN DE LA CARRERA DEL TRABAJADOR JUDICIAL



DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

TÍTULO PRELIMINAR

**PRINCIPIOS RECTORES DE LA CARRERA DEL TRABAJADOR
JUDICIAL**
Artículo I. Objeto de la ley

El objeto de la presente ley es establecer un régimen exclusivo para los trabajadores jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial.

Artículo II. Principio de eficacia y eficiencia

La presente ley busca que el servicio de justicia sea eficaz y eficiente, respetando los derechos laborales del trabajador judicial.

Artículo III. Igualdad de oportunidades

Las reglas de la presente ley son generales, impersonales, objetivas, públicas y previamente determinadas, sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

Artículo IV. Principio de mérito

El mérito se aplica en el Poder Judicial, como mecanismo para el ingreso y progresión del trabajador en la carrera judicial.

Artículo V. Legalidad y especialidad normativa

La carrera del trabajador judicial se rige únicamente por lo establecido en la Constitución Política y la presente ley.

Artículo VI. Transparencia

La información relativa a la gestión de recursos humanos del Poder Judicial es confiable, accesible y oportuna.

Artículo VII. Protección contra el despido arbitrario

El trabajador es objeto de protección por el Estado, sin disminución alguna y dentro de un régimen de igualdad de trato. En toda relación laboral queda prohibida cualquier condición que impida el ejercicio de los derechos constitucionales de los trabajadores o que desconozca o rebaje su dignidad.



Artículo VIII. Dedicación exclusiva de la función

El trabajador judicial desempeña sus funciones a dedicación exclusiva, excepto el ejercicio de la docencia universitaria de acuerdo a la normatividad vigente.

Artículo IX. Debido procedimiento sancionador

La carrera del trabajador judicial asegura que las decisiones que afecten la permanencia de los trabajadores en sus cargos se adopten previo procedimiento en el que se observen las garantías del debido proceso; y, en el caso de que se trate de la imposición de una sanción, los principios constitucionales de tipicidad, legalidad, proporcionalidad y razonabilidad.

Artículo X. Principio de responsabilidad

Las labores y funciones otorgadas a cualquier servidor jurisdiccional o administrativo del Poder Judicial, son asumidos bajo responsabilidad, caso contrario es pasible de sanción administrativa, civil y penal.

Artículo XI. Principio de derecho laboral

Rigen en las relaciones individuales y colectivas del empleo público, los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución e interpretación más favorable al trabajador en caso de duda.

Artículo XII. Principio de capacitación permanente

El Poder Judicial recabará información periódica respecto a la preparación de sus trabajadores para el cumplimiento de sus funciones, a efectos de capacitarlos de acuerdo a las funciones requeridas.

Artículo XIII. Principio de ética, probidad y honestidad

La ética, la probidad y honestidad son esenciales en el ejercicio de las labores encomendadas a los trabajadores de la carrera judicial.

Artículo XIV. Principio de ingreso y progresión en la carrera judicial

El ingreso al Poder Judicial se determina a través de concurso público abierto y/o interno de méritos, de conformidad con las disposiciones existentes sobre la materia. No obstante, por necesidades debidamente comprobadas, puede



disponerse la contratación temporal de personal jurisdiccional o administrativo a fin de cubrir la prestación de labores por espacio determinado de tiempo.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito de aplicación

La presente ley comprende a todos los trabajadores jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial.

Artículo 2. Objetivos de la carrera del trabajador judicial

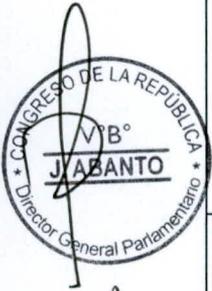
La ley de la carrera del trabajador judicial regula el ingreso, permanencia, ascenso y terminación en el cargo; asimismo, la responsabilidad en que incurran en el ejercicio de sus funciones, los derechos y obligaciones esenciales al cargo que ostenta.

Artículo 3. Niveles de función de la carrera del trabajador judicial

Los trabajadores judiciales cumplen funciones jurisdiccionales y/o administrativas, comprendiendo las siguientes escalas y niveles ocupacionales de acuerdo a la labor que realizan en el Poder Judicial, las mismas que serán establecidas por el Consejo Ejecutivo Nacional del Poder Judicial:

NIVEL	CARGO
SÉTIMO NIVEL	RELATOR DE SALA SUPREMA
	SECRETARIO DE SALA SUPREMA
	SECRETARIO COORDINADOR
	DIRECTOR DE CJ
	PROCURADOR ADJUNTO
	ASESOR I
	COORDINADOR I
	ADMINISTRADOR II CJ
	ADMINISTRADOR NCPP
SEXTO NIVEL	SECRETARIO DE CONFIANZA
	ASESOR LEGAL DE CONSEJEROS

	<i>ANALISTA III</i>
	<i>ADMINISTRADOR I DE CJ</i>
	<i>ADMINISTRADOR I MBJ</i>
	<i>ANALISTA II</i>
	<i>ASESOR DE CORTE</i>
	<i>ESPECIALISTA JUDICIAL DE SALA</i>
	<i>RELATOR</i>
	<i>SECRETARIO DE SALA</i>
<i>QUINTO NIVEL</i>	<i>ANALISTA I</i>
	<i>ASISTENTE ADMINISTRATIVO II</i>
	<i>ASISTENTE DE JUEZ</i>
	<i>ASISTENTE SOCIAL</i>
	<i>CAJERO I</i>
	<i>ESPECIALISTA JUDICIAL AUDIENCIAS JUZGADO</i>
	<i>ESPECIALISTA JUDICIAL AUDIENCIAS SALA</i>
	<i>ESPECIALISTA JUDICIAL DE JUZGADO</i>
	<i>ESPECIALISTA LEGAL</i>
	<i>PERITO JUDICIAL</i>
	<i>PSICÓLOGO</i>
	<i>SECRETARIO JUDICIAL</i>
	<i>SUBADMINISTRADOR</i>
<i>CUARTO NIVEL</i>	<i>ASISTENTE ADMINISTRATIVO I</i>
	<i>ASISTENTE DE INFORMÁTICA</i>
	<i>ASISTENTE JUDICIAL</i>
	<i>ASISTENTE JURISDICCIONAL DE CGE</i>
	<i>ASISTENTE JURISDICCIONAL DE JUZGADO</i>
	<i>ASISTENTE JURISDICCIONAL DE SALA</i>
	<i>SECRETARIA DE CONSEJEROS</i>







	<i>SECRETARIA III</i>
	<i>CHOFER II</i>
	<i>TÉCNICO JUDICIAL</i>
<i>TERCER NIVEL</i>	<i>ASISTENTE DE ATENCIÓN AL PÚBLICO</i>
	<i>SECRETARIA II</i>
	<i>TÉCNICO ADMINISTRATIVO</i>
<i>SEGUNDO NIVEL</i>	<i>REVISOR</i>
	<i>TÉCNICO ADMINISTRATIVO I</i>
	<i>AUXILIAR ADMINISTRATIVO III</i>
	<i>ANFITRIONA</i>
	<i>SECRETARIA I</i>
	<i>CHOFER I</i>
	<i>DIGITADOR</i>
	<i>INVENTARIADOR</i>
<i>PRIMER NIVEL</i>	<i>ASISTENTE DE COMUNICACIONES</i>
	<i>AUXILIAR ADMINISTRATIVO II</i>
	<i>AUXILIAR JUDICIAL</i>
	<i>AUXILIAR ADMINISTRATIVO I</i>

Artículo 4. Requisitos generales para acceder y permanecer en la carrera judicial

Son requisitos generales para el ingreso y permanencia en la carrera judicial:

- 1. Tener el pleno ejercicio de la ciudadanía y los derechos civiles.*
- 2. No haber sido condenado por delito doloso. La rehabilitación, luego de cumplida una sentencia condenatoria, no habilita para el acceso a la carrera del trabajador judicial.*
- 3. No haber sido destituido ni despedido de cualquier otra dependencia de la administración pública, empresas estatales o de la actividad privada por falta grave.*

4. *No estar incurso en ninguna de las otras incompatibilidades señaladas por ley.*



TÍTULO II

INGRESO A LA CARRERA DEL TRABAJADOR JUDICIAL

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 5. Sistema de ingreso a la carrera del trabajador judicial

El sistema de ingreso a la carrera del trabajador judicial se realiza mediante concurso público de mérito a cargo de la Comisión Permanente de Selección de Personal de la Corte Superior de Justicia o de la Gerencia General, según el caso.

Artículo 6. Requisitos especiales para Relator o Secretario de Sala Suprema

Para ser Relator o Secretario de Sala de la Corte Suprema se requiere:

1. *Ser peruano de nacimiento, ciudadano en ejercicio y mayor de veinticinco años de edad.*
2. *Tener título de Abogado.*
3. *Haber servido ininterrumpidamente durante más de dos años como Relator o Secretario de Sala de la Corte Superior; o haber ejercido la abogacía o desempeñado docencia universitaria en disciplina jurídica, por igual término.*
4. *No haber sido condenado por delito doloso.*
5. *No estar incurso en ninguna incompatibilidad establecida por ley.*

Artículo 7. Requisitos especiales para Relator o Secretario de Sala Superior

Para ser nombrado Relator o Secretario de Corte Superior se requiere:

1. *Ser peruano de nacimiento, ciudadano en ejercicio y mayor de veintitrés años de edad.*
2. *Tener título de Abogado.*
3. *Haber servido ininterrumpidamente durante más de dos años como Secretario de Juzgado; o haber ejercido la abogacía o desempeñado docencia universitaria por igual término.*
4. *No haber sido condenado por delito doloso.*



5. *No estar incurso en ninguna incompatibilidad establecida por ley.*

Artículo 8. Requisitos especiales para Secretario de Juzgado, Especialista Judicial y Legal

Para ser Secretario de Juzgado Especializado o Mixto, o de Paz Letrado, se requiere:

1. *Ser peruano de nacimiento, ciudadano en ejercicio y mayor de veintiún años de edad.*
2. *Tener título de Abogado.*
3. *No haber sido condenado por delito doloso.*
4. *No estar incurso en ninguna incompatibilidad establecida por ley.*

Solo por excepción, en los lugares donde no haya postulantes letrados, se admite transitoriamente a bachilleres o egresados de Derecho, según este orden.

Artículo 9. Auxiliar judicial

Para ser auxiliar judicial se requiere:

1. *Ser peruano, ciudadano en ejercicio.*
2. *Ser estudiante o egresado de Derecho, y/o carrera afín (para auxiliar administrativo).*
3. *Haber sido examinado y aprobado por el Jurado designado por el Consejo Ejecutivo Distrital respectivo, salvo que el postulante sea bachiller o egresado de Derecho, casos en que no le será exigible esa prueba.*
4. *No haber sido condenado por delito doloso y no estar incurso en ninguna incompatibilidad establecida por ley.*

Artículo 10. Ingreso

El ingreso a la carrera del trabajador judicial comprende las siguientes fases:

1. *Convocatoria al concurso.*
2. *Selección de los postulantes.*
3. *Declaración de los candidatos aptos.*
4. *Evaluación de postulantes.*
5. *Nombramiento en el cargo.*



Artículo 11. Convocatoria

La convocatoria para el ingreso a la Carrera del Trabajador Judicial comprende las vacantes existentes. La convocatoria debe indicar el nivel, la especialidad, los plazos de las fases del proceso de selección, la nota mínima aprobatoria y la valoración que se da a los distintos componentes de la evaluación y especificando la modalidad de abierto o cerrado.



Dicha convocatoria se realiza mediante publicación por tres (3) veces consecutivas en el diario oficial El Peruano, y en uno de mayor circulación del distrito judicial donde se realiza el concurso, así como en la página web del Poder Judicial.



Artículo 12. Proceso de selección

Los postulantes que hayan superado el proceso de selección son nombrados en estricto orden de méritos.

Artículo 13. Inscripción

El postulante se inscribe al concurso convocado de acuerdo al procedimiento que establezcan las bases del concurso respectivo.

Los datos consignados por el postulante en la ficha de inscripción tienen el carácter de declaración jurada.

Artículo 14. Etapas

Las etapas del proceso de evaluación de postulantes son las siguientes:

1. *Evaluación de habilidades, destrezas y conocimientos para el ejercicio de la función, mediante examen escrito.*
2. *Evaluación de antecedentes del postulante (curriculum vitae documentado).*
3. *Evaluación psicológica.*
4. *Entrevista personal.*

Artículo 15. Proceso de evaluación

Los resultados del examen escrito y de la calificación curricular tienen carácter eliminatorio, quien no apruebe cada una de ellas no continúa en el proceso.



Artículo 16. Carácter de la evaluación

Solo la evaluación escrita y la evaluación psicológica son privadas. Sin embargo, los resultados de todas las pruebas realizadas, salvo la de esta última, son públicos. La entrevista personal se sujetará a las bases del concurso de acuerdo a la plaza convocada.

Artículo 17. Examen escrito

El examen escrito tiene por finalidad evaluar habilidades, destrezas y conocimientos para el ejercicio de la función en el cargo que se postula.

Artículo 18. Evaluación del curriculum vitae

Criterios generales para la evaluación del curriculum vitae documentado:

- a) *La calificación asigna un puntaje a cada mérito acreditado documentalmente, conforme a las bases del concurso.*
- b) *La calificación consta en el acta correspondiente y es firmada por los miembros de la comisión evaluadora.*

Artículo 19. Evaluación psicológica

Esta etapa tiene por finalidad evaluar las aptitudes y condiciones psicológicas requeridas para el ejercicio del cargo al que se postula.

La evaluación psicológica se realiza en estricto acto privado, salvo que el interesado solicite su publicidad. Solo el interesado conoce su resultado.

Artículo 20. Entrevista personal

La entrevista personal tiene por finalidad conocer las habilidades sociolaborales del postulante. Para ello la Comisión Permanente debe:

1. *Evaluar la vocación del postulante en relación con el cargo al que postula.*
2. *Conocer sus criterios sobre los temas estrictamente vinculados al cargo al que postula.*
3. *Conocer su capacidad de buen trato con el público y con sus superiores.*
4. *Saber si tiene una visión clara de qué se espera de su función.*

En ningún caso, la entrevista personal versará sobre conocimientos, ni afectará el derecho a la intimidad del postulante.





CAPÍTULO II

NOMBRAMIENTO Y DESIGNACIÓN

Artículo 21. Nombramiento y designación

Concluido el proceso de selección corresponde el proceso de nombramiento, al Presidente de la Corte Suprema, Presidente de Corte Superior o Gerencia General, conforme corresponda, a nombramiento de los trabajadores judiciales, en todos los niveles y especialidades, según el orden de mérito alcanzado y hasta cubrir las plazas vacantes en los niveles y/o especialidades.

Artículo 22. *El Consejo Ejecutivo del Poder Judicial emitirá las directivas de desarrollo correspondientes al presente título.*



TÍTULO III

CAPACITACIÓN

CAPÍTULO I

CAPACITACIÓN

Artículo 23. Finalidad del proceso de capacitación

La finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los trabajadores para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar sus capacidades para el buen desempeño y logro de los objetivos institucionales.

El Poder Judicial se encuentra obligado a brindar de manera permanente una adecuada e idónea capacitación a los trabajadores.

Artículo 24. Reglas de la capacitación

La gestión de la capacitación se rige por las siguientes reglas:

- a) *Los recursos destinados a capacitación están orientados a fortalecer el desempeño de los trabajadores judiciales y mejorar la productividad de la entidad. La planificación de la capacitación debe considerar su implementación de forma integral en todas las áreas de la institución.*
- b) *La capacitación se basa en criterios objetivos que garanticen la productividad de los recursos asignados, la imparcialidad y la equidad.*





- c) *La capacitación procura la especialización y eficiencia, fomentando el buen desempeño de sus funciones en beneficio de la entidad.*

Artículo 25. Certificación

La entidad certifica los programas de capacitación laboral y profesional ofrecidos en universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, preferentemente sobre temas relacionados a la administración de justicia.

Artículo 26. Tipos de capacitación

Los tipos de capacitación son:

- a) **Formación laboral.** *Tiene por objeto capacitar a los trabajadores en cursos, talleres, seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo en la administración de justicia. Se aplica para el cierre de brechas de conocimientos o competencias, así como para la mejora continua del trabajador, respecto de sus funciones concretas.*

Están comprendidas en la formación laboral la capacitación interinstitucional y las pasantías, organizadas con la finalidad de transmitir conocimientos de utilidad para la entidad.

- b) **Formación profesional.** *Conlleva a la obtención, principalmente, del grado académico de maestrías en áreas requeridas por la entidad. Está destinada a preparar a los trabajadores en universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, de primer nivel; atendiendo a la naturaleza de las funciones jurídicas que desempeñan.*

Artículo 27. Reglas especiales para la formación profesional

Solo los trabajadores que no sean de confianza pueden ser sujetos de formación profesional.

Aquellos trabajadores que reciban formación profesional con cargo a recursos del Estado peruano tienen la obligación de devolver el costo de la misma en caso de concluir su vínculo laboral sin haber permanecido como mínimo dos años posterior a la obtención del título.





TÍTULO IV
DEBERES, DERECHOS, PROHIBICIONES E INCOMPATIBILIDADES
CAPÍTULO I
DEBERES

Artículo 28. Deberes

Son deberes de los trabajadores judiciales:

- a) *Permanente capacitación y actualización conforme a la programación del Poder Judicial.*
- b) *Observar estrictamente el horario de trabajo establecido.*
- c) *Guardar respeto a los trabajadores en general.*
- d) *Guardar en todo momento conducta intachable.*
- e) *Apoyar la impartición de justicia con imparcialidad, razonabilidad y respeto al debido proceso.*
- f) *Observar los plazos legales así como los establecidos en el TUPA del Poder Judicial, según el caso.*
- g) *Dar cuenta inmediata de los actos procesales o administrativos a sus superiores dentro del término legal.*
- h) *Guardar la reserva debida en aquellos casos que, por su naturaleza o en virtud de leyes o reglamentos, así lo requieran.*
- i) *Dar cuenta a los superiores de la comisión de hechos delictivos que pudieran advertir a razón de sus funciones.*
- j) *Dedicarse exclusivamente a la función jurisdiccional o administrativa, según sea el caso. No obstante, pueden ejercer la docencia universitaria.*
- k) *Seguir los cursos de capacitación programados por el Poder Judicial.*
- l) *Cumplir con las demás obligaciones señaladas por ley.*

Artículo 29. Obligaciones específicas

Las obligaciones específicas de los trabajadores jurisdiccionales del Poder Judicial se rigen por lo dispuesto en los artículos 259, 263, 266 y 272, del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

CAPÍTULO II

DERECHOS

Artículo 30. Derechos

Son derechos de los trabajadores judiciales:

- a) *Percibir una remuneración de acuerdo a lo establecido en la presente ley.*
- b) *Gozar de descanso vacacional efectivo y continuo de treinta (30) días por cada año completo de servicios; remuneradas y contar con la cobertura de un seguro de vida en los casos y con las condiciones y límites establecidos en el Decreto Legislativo 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales.*
- c) *Jornada de ocho (8) horas diarias o cuarenta (40) horas semanales, como máximo. La extensión de la jornada laboral por necesidad de servicio es compensable en contraprestación o descanso físico. La necesidad del servicio es autorizada por el jefe inmediato. Un tiempo de refrigerio, que no forma parte de la jornada de trabajo.*
- d) *Impugnar ante las instancias correspondientes las decisiones que afecten sus derechos.*
- e) *Permisos y licencias de acuerdo a lo establecido en las normas reglamentarias.*
- f) *Seguridad social en salud y pensiones, de acuerdo a la legislación sobre la materia.*
- g) *Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.*
- h) *Seguro de vida y de salud conforme a ley sobre la materia.*
- i) *Ejercer la docencia universitaria sin afectar el cumplimiento de sus funciones o las obligaciones derivadas del puesto.*
- j) *Contar con la defensa y asesoría legal, asesoría contable, económica o afín, con cargo a los recursos de la entidad para su defensa en procesos judiciales, administrativos, constitucionales, arbitrales, investigaciones congresales y policiales, ya sea por omisiones, actos o decisiones adoptadas o ejecutadas en el ejercicio de sus funciones, inclusive como consecuencia*





de encargos, aun cuando al momento de iniciarse el proceso hubiese concluido la vinculación con la entidad. Si al finalizar el proceso se demostrara responsabilidad, el beneficiario debe reembolsar el costo del asesoramiento y de la defensa especializada.

- k) *La permanencia en el servicio hasta los setenta (70) años, de acuerdo con la Constitución y la ley.*
- l) *No ser trasladados sin su consentimiento, salvo en los casos establecidos por ley.*
- m) *Integrar la carrera del trabajador judicial, diferenciada del régimen general del empleo público.*
- n) *Capacitación y especialización permanentes a cargo del Poder Judicial.*
- ñ) *A la libre sindicalización y ejercer la representación de los trabajadores.*
- o) *Gozar de la cobertura de un seguro de vida cuando trabajen en zonas de emergencia y en órganos jurisdiccionales declarados de alto riesgo por el órgano de gobierno del Poder Judicial.*
- p) *Los demás que señalen la Constitución y la ley.*



CAPÍTULO III

RÉGIMEN REMUNERATIVO Y OTROS BENEFICIOS

Artículo 31. Remuneraciones

Las remuneraciones, gratificaciones, asignaciones e incentivos en la carrera del trabajador judicial se rigen por las normas vigentes sobre la materia.

Artículo 32. Compensación por tiempo de servicios

El trabajador judicial tiene derecho a percibir la compensación por tiempo de servicios, la que se deposita semestralmente en la entidad bancaria, financiera, cooperativa, cajas municipales de ahorro y crédito que elija libremente el trabajador, a razón de una (1) remuneración íntegra por cada año de servicio o fracción correspondiente de no haber cumplido el año.

El Poder Judicial depositará la compensación por tiempo de servicios hasta el día 15 de los meses de mayo y noviembre.

CAPÍTULO IV

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 33. Derechos colectivos de los trabajadores judiciales

Los derechos colectivos de los trabajadores judiciales son los previstos en el Convenio 87 y el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en los artículos de la función pública establecidos en la Constitución Política del Perú. No están comprendidos los funcionarios públicos, directivos públicos ni los servidores de confianza.

Se aplica supletoriamente lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo 010-2003-TR, en lo que no se oponga a lo establecido en la presente ley.

Artículo 34. Normas específicas respecto a la sindicalización

Los trabajadores judiciales tienen derecho a organizarse con fines de defensa de sus intereses. Las organizaciones de trabajadores judiciales deben coadyuvar en el propósito de mejora continua del servicio al ciudadano.

La autoridad no debe promover actos que limiten la constitución de organismos sindicales o el ejercicio del derecho de sindicalización.

Artículo 35. Inicio de la negociación colectiva

La negociación colectiva se inicia con la presentación de un pliego de reclamos que debe contener un proyecto de convención colectiva, con lo siguiente:

- a) Nombre o denominación social y domicilio de la entidad pública a la cual se dirige.
- b) Denominación y número de registro del o de los sindicatos que lo suscriben, y domicilio único que señalen para efectos de las notificaciones.
- c) De no existir sindicato, las indicaciones que permitan identificar a la coalición de trabajadores que lo presenta.
- d) Las peticiones que se formulan respecto a incremento de remuneraciones, beneficios económicos, capacitaciones y a condiciones de trabajo o de empleo deben tener forma de cláusula e integrarse armónicamente dentro de un solo proyecto de convención. Se consideran condiciones de trabajo o condiciones de empleo los permisos, licencias, capacitación, uniformes, ambiente de trabajo y, en general, todas aquellas que faciliten la actividad del trabajador judicial para el cumplimiento de sus funciones.





e) *Firma de los dirigentes sindicales designados para tal fin por la asamblea, o de los representantes acreditados, de no haber sindicato.*

Artículo 36. Negociación colectiva

La negociación y los acuerdos en materia laboral se sujetan a lo siguiente:

- a) *El pliego de reclamos se presenta ante la entidad pública entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año.*
- b) *Las negociaciones deben efectuarse necesariamente hasta el último día del mes de marzo. Si no se llegara a un acuerdo, las partes pueden utilizar los mecanismos de conciliación hasta el 30 de abril.*
- c) *Los acuerdos suscritos entre los representantes de la entidad pública surten efecto obligatoriamente a partir de la fecha que se indique para el cumplimiento de cada una de las peticiones. Si no se establece la fecha, se considera que es vigente desde el primer día del año siguiente.*

Trabajadores y empleador determinarán el plazo y fecha de vigencia, en común acuerdo; caso contrario se sujetarán a lo establecido por las normas legales vigentes.

La negociación colectiva está condicionada por los procesos presupuestales y las reglas presupuestarias del ordenamiento jurídico. La negociación colectiva relacionada con el incremento de salarios será regulada en la ley de la materia.

Artículo 37. Ejercicio de la huelga

El derecho de huelga se ejerce una vez agotados los mecanismos de negociación o mediación. Para tal efecto, los representantes de los trabajadores deben notificar a la entidad sobre el ejercicio del citado derecho con una anticipación no menor a diez (10) días.

CAPÍTULO V

PROHIBICIONES E INCOMPATIBILIDADES

Artículo 38. Prohibiciones

Está prohibido a los trabajadores judiciales:

1. *Defender o asesorar pública o privadamente, salvo en causa propia, a sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o cónyuge, o conviviente.*

- 
- 
- 
2. *Aceptar de los litigantes o sus abogados, o por cuenta de ellos, donaciones, obsequios, atenciones, agasajos o sucesión testamentaria en su favor o en favor de su cónyuge o conviviente y parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad. Igual prohibición se aplica en caso de ofrecimiento de publicaciones, viajes o capacitaciones de cualquier institución nacional o internacional que tenga juicio en trámite contra el Estado.*
 - Aceptar cargos remunerados dentro de las instituciones públicas o privadas, a excepción de la docencia.*
 4. *Influir o interferir de manera directa o indirecta en el resultado de los procesos judiciales que se tramiten a su cargo.*
 5. *Ejercer labores relacionadas con su función fuera del recinto judicial, con las excepciones de ley.*
 6. *Los demás señalados por ley.*

Artículo 39. Incompatibilidades

Hay incompatibilidad por razón del parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, por matrimonio y unión de hecho:

1. *Los secretarios y relatores de Sala de la Corte Suprema con los jueces de la Corte Suprema, los Secretarios de las Cortes Superiores y secretarios de juzgados con los jueces superiores y especializados de las respectivas Cortes Superiores.*
2. *La misma incompatibilidad señalada precedentemente opera para los demás trabajadores judiciales dentro de una misma Corte Superior de Justicia, la Gerencia General, Corte Suprema y OCMA.*

TÍTULO V

RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL TRABAJADOR JUDICIAL

CAPÍTULO I

FINES Y PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Artículo 40. Fines del procedimiento disciplinario

La sanción disciplinaria tiene por fin prevenir y corregir los actos que sean considerados como faltas, garantizando la efectividad y eficiencia del servicio de justicia en el marco del respeto a los derechos laborales.

Artículo 41. Principios rectores del procedimiento disciplinario

Son principios rectores del procedimiento disciplinario seguido al trabajador de la carrera judicial los siguientes:

- a) **LEGALIDAD.** *El trabajador judicial solo será investigado y/o sancionado administrativamente por las conductas, actos y/u omisiones establecidos como faltas en la presente ley.*
- b) **DEBIDO PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.** *La investigación realizada al trabajador judicial debe ser realizada por el funcionario competente señalado por la presente ley. Asimismo en todo momento se debe dar observancia formal y material de las normas que determinen el procedimiento disciplinario.*
- c) **PRESUNCIÓN DE INOCENCIA.** *Se presume la inocencia del trabajador judicial investigado mientras el procedimiento disciplinario no haya quedado firme y ejecutoriado. Durante la actuación toda duda razonable se resolverá a favor del investigado.*
- d) **NE BIS IN IDEM.** *No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento.*
- e) **PLURALIDAD DE INSTANCIAS.** *El trabajador judicial tiene derecho a que lo resuelto en el procedimiento sancionatorio sea revisado por un órgano funcionalmente superior. La ejecución de las sanciones impuestas en primera instancia se suspende hasta que la resolución que las contempla quede firme y ejecutoriada.*
- f) **CELERIDAD DE LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA.** *El funcionario competente impulsará oficiosamente la actuación disciplinaria y cumplirá estrictamente los términos previstos en la presente ley.*
- g) **CULPABILIDAD.** *La responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva.*



- h) **FAVORABILIDAD.** *La norma permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable. Este principio rige también para quien esté cumpliendo la sanción.*
- i) **IGUALDAD ANTE LA NORMA DISCIPLINARIA.** *El funcionario responsable del procedimiento sancionador lo desarrollará sin establecer discriminación alguna por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.*
- j) **DERECHO A LA DEFENSA.** *Durante la actuación disciplinaria el investigado tiene derecho a la defensa material, puede ser representado por un abogado y/o un representante sindical. El investigado debe ser notificado correctamente sobre la materia del procedimiento, los cargos imputados y la sanción que se le impondría en caso de demostrarse su responsabilidad.*
- k) **PROPORCIONALIDAD.** *La sanción disciplinaria debe corresponder a la gravedad de la falta cometida. En la graduación de la sanción deben aplicarse los criterios que fija esta ley.*
- l) **MOTIVACIÓN.** *Toda decisión de fondo deberá motivarse.*
- m) **INTERPRETACIÓN DE LAS NORMAS DISCIPLINARIAS.** *En la interpretación y aplicación de las normas disciplinarias, el funcionario competente debe tener en cuenta que la finalidad del proceso es la prevalencia de la justicia, la efectividad del derecho sustantivo, la búsqueda de la verdad material y el cumplimiento de los derechos y garantías debidos a las personas que en él intervienen. En caso de duda insalvable o inexpugnable, toda interpretación que se realice de las normas disciplinarias es favorable al trabajador judicial.*
- n) **APLICACIÓN DE PRINCIPIOS E INTEGRACIÓN NORMATIVA.** *En la aplicación del régimen disciplinario prevalecerán los principios rectores contenidos en esta ley y en la Constitución Política.*
- ñ) *Otros que pueda establecer el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.*



CAPÍTULO II

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 42. Ámbito de aplicación

El procedimiento disciplinario se aplicará al trabajador de la carrera judicial cuando incurra en falta disciplinaria dentro o fuera del territorio nacional.

CAPÍTULO III

SUJETOS DISCIPLINABLES

Artículo 43. Sujetos disciplinables

Están sujetos al procedimiento disciplinario los trabajadores judiciales comprendidos en el artículo 1 de la presente ley en cuanto sostengan relación laboral con el Poder Judicial.

Artículo 44. Autores

Es autor quien cometa la falta disciplinaria o determine a otro a cometerla, aun cuando los efectos de la conducta se produzcan después de la dejación del cargo o función.

Artículo 45. Acción y omisión

Las faltas disciplinarias se realizan por acción u omisión en el cumplimiento de los deberes propios del cargo o función, o con ocasión de ellos, o por extralimitación de sus funciones. Cuando se tiene el deber jurídico de impedir un resultado, no evitarlo, pudiendo hacerlo, equivale a producirlo.

Artículo 46. Causales de exclusión de la responsabilidad disciplinaria

Está exento de responsabilidad disciplinaria quien realice la conducta:

- a) *Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente.*
- b) *El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobado.*
- c) *El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada.*
- d) *El error inducido por la administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal.*
- e) *La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones*





inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud o el orden público.

- f) *La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación.*
- g) *Otras que pueda establecer el Consejo Ejecutivo del Poder judicial.*



CAPÍTULO IV

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 47. Falta disciplinaria

Constituye falta disciplinaria, y por lo tanto da lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente, la incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en esta ley que conlleve incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en el presente ordenamiento.

Artículo 48. Clasificación de las faltas

Las faltas disciplinarias son:

1. *Gravísimas.*
2. *Graves.*
3. *Leves.*

Artículo 49. Criterios para determinar la gravedad o levedad de la falta

Las faltas gravísimas están taxativamente señaladas en la presente ley. Se determinará si la falta es grave o leve de conformidad con los siguientes criterios:

1. *El grado de culpabilidad.*
2. *La naturaleza de la falta.*
3. *El grado de la falta cometida.*

- 
4. *Cargo y jerarquía del trabajador judicial al momento de comisión de la falta.*
 5. *La trascendencia y perjuicio que cause la falta.*
 6. *Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.*
 7. *Los motivos determinantes del comportamiento.*
 8. *Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas, sean particulares o trabajadores de la carrera judicial.*

Artículo 50. Clases de sanciones

El trabajador judicial puede ser pasible de las siguientes sanciones:

- 
- 
1. *Destitución e inhabilitación.*
 2. *Suspensión.*
 3. *Multa.*
 4. *Amonestación escrita.*
 5. *Amonestación verbal.*

Las antes referidas sanciones se aplicarán observando los principios de proporcionalidad y razonabilidad de acuerdo a la falta cometida.

Artículo 51. Definición de las sanciones

1. *La destitución e inhabilitación implica:*
 - a) *La terminación de la relación del trabajador de la carrera judicial con la institución, sin que importe que sea de libre nombramiento y remoción, de carrera o elección.*
 - b) *La desvinculación del cargo.*
 - c) *La terminación del contrato de trabajo.*
 - d) *En todos los casos anteriores, la imposibilidad de ejercer la función pública en cualquier cargo o función, por el término establecido en la legislación vigente.*
2. *La suspensión implica la separación del ejercicio del cargo en cuyo desempeño se originó la falta disciplinaria y la suspensión de la relación laboral sin goce de haber, por el término señalado en la resolución que impone la sanción.*



3. *La multa implica la afectación económica del trabajador de la carrera judicial sancionado hasta un máximo del 5% de su remuneración básica.*
4. *La amonestación escrita implica un llamado de atención formal, por escrito, que debe registrarse en el legajo personal del trabajador de la carrera judicial.*
5. *La amonestación verbal implica un llamado de atención formal, por verbal, que no debe registrarse en el legajo personal del trabajador de la carrera judicial.*

Si al momento de la emisión de la resolución el trabajador judicial presta servicios en el mismo o en otro cargo en el Poder Judicial, incluso en período diferente, deberá comunicarse la sanción a quien corresponda, para que proceda a hacerla efectiva.

Artículo 52. Límite de las sanciones

La inhabilitación será de diez a veinte años; pero cuando la falta afecte el patrimonio económico del Estado será de carácter permanente.

La suspensión no será inferior a un día ni superior a 365 días calendario. Esta medida será de aplicación progresiva tomando en cuenta siempre el criterio de imponer una sanción menor de acuerdo a la gravedad del caso.

La amonestación escrita implica el registro de la falta en el legajo personal del trabajador judicial.

Artículo 53. Faltas leves

Se configuran faltas leves según las funciones que desempeña el trabajador judicial cuando realice las siguientes conductas:

- a) *Injustificadamente cumplir con sus funciones o incurrir en omisión, descuido o negligencia, cuando no constituyan faltas más graves.*
- b) *La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.*
- c) *Abusar de las facultades que la ley le otorga respecto a sus compañeros de trabajo o sobre las personas que intervienen en cualquier forma en un proceso.*



- 
- 
- 
- d) *Faltar el respeto al público, abogados, miembros del Poder Judicial, miembros del Ministerio Público y de la defensa de oficio, en el desempeño del cargo.*
- e) *No acatar las disposiciones administrativas internas dictadas por sus superiores jerárquicos, siempre que estas no impliquen la vulneración de sus derechos laborales.*
- f) *El incumplimiento de las obligaciones establecidas en los numerales 4), 5), 6), 8) y 11) del artículo 259 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.*
- g) *El incumplimiento de las obligaciones establecidas en los numerales 3), 7), 9), 10), 11), 12), 13), 14), 15), 16) y 17) de artículo 263 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.*
- h) *El incumplimiento de las obligaciones establecidas en los numerales 4), 5), 6), 8), 9), 10), 12), 13), 14), 16), 19), 20), 21), 22) y 23) del artículo 266 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.*

Artículo 54. Faltas graves

Se configuran faltas graves según las funciones que desempeña el trabajador judicial cuando realice las siguientes conductas:

- a) *Causar grave perjuicio al desarrollo de las incidencias y diligencias del proceso o en la realización de los actos procesales.*
- b) *Admitir o formular recomendaciones en procesos judiciales.*
- c) *El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor.*
- d) *No guardar la discreción debida en aquellos asuntos que, por su naturaleza o en virtud de leyes o reglamentos requieran reserva.*
- e) *Incurrir en conducta y trato manifiestamente discriminatorios en el ejercicio del cargo.*
- f) *La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.*



g) *La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.*

h) *No acatar las disposiciones contenidas en reglamentos, acuerdos y resoluciones que dicte la Corte Suprema de Justicia y/o el Órgano de Gobierno del Poder Judicial en materia jurisdiccional.*

i) *Ocultar a las partes documentos o información de naturaleza pública.*

j) *Realizar diligencias que por ley o por naturaleza de las circunstancias, le competen o requieren la presencia del Juez.*

k) *La tercera falta leve que se cometa durante los tres (3) años posteriores a la comisión de la primera.*

El incumplimiento de las obligaciones establecidas en los numerales 2), 3), 7), 9) y 12) del artículo 259 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

m) *El incumplimiento de las obligaciones establecidas en los numerales 4), 5), 6) y 8) del artículo 263 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.*

n) *El incumplimiento de las obligaciones establecidas en los numerales 7), 11), 15), 17) y 18) del artículo 266 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.*

ñ) *Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta (180) días calendario.*

Artículo 55. Faltas gravísimas

Se configuran faltas muy graves según las funciones que desempeñan el auxiliar jurisdiccional y/o administrativo:

a) *Aceptar de los litigantes o sus abogados o por cuenta de ellos clonaciones, obsequios, atenciones, agasajos, sucesión testamentaria o cualquier tipo de beneficio a su favor o a favor de su cónyuge, concubino, ascendiente o descendiente o hermanos hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo*



de afinidad. Igualmente en caso de ofrecimiento de publicaciones, viajes o capacitación de cualquier institución nacional o internacional que tenga un proceso en trámite contra el Estado.

b) *Ejercer defensa o asesoría legal pública o privada, salvo en los casos exceptuados por ley.*

c) *El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro.*

d) *Actuar en un proceso o procedimiento a sabiendas de estar legalmente impedido de hacerlo.*

e) *Interferir en el ejercicio de funciones de los otros órganos del Estado, sus agentes o representantes o permitir la interferencia de cualquier organismo, institución o persona que atente contra el órgano judicial o la función jurisdiccional.*

f) *Ocultar alguna prohibición que le sea imputable para el ejercicio de la función o abstenerse de informar una causal sobrevenida.*

g) *No justificar documentalmente, dentro del plazo de treinta (30) días hábiles, los signos exteriores de riqueza que evidencian, previo requerimiento de órgano de control. Los signos exteriores de riqueza se aprecian con relación a la declaración jurada de bienes y rentas efectuada anualmente.*

h) *El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública. Establecer relaciones extraprocesales con las partes o terceros, que afecten el normal desarrollo de los procesos judiciales.*

i) *La tercera falta grave que se cometa durante los dos (2) años posteriores a la comisión de la primera.*

j) *Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.*

k) *Incurrir en acto u omisión que sin ser delito, vulnere gravemente los deberes del cargo previstos en la ley.*



- 
- l) *Incumplir inmotivada e injustificadamente los plazos establecidos para el ejercicio de sus funciones en caso se ocasione un grave perjuicio en la tramitación de los procesos.*

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Artículo 56. Autoridades del procedimiento disciplinario

Son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario:

- 
- 
- a) *El jefe inmediato del trabajador judicial, quien mediante informe debidamente sustentado deberá comunicar al jefe de recursos humanos sobre las supuestas faltas cometidas.*
- b) *El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, quien con el apoyo del secretario técnico, será el responsable de la dirección del procedimiento disciplinario.*
- c) *El titular de la entidad, quien podrá delegar en el jefe de recursos humanos a quien haga sus veces, emitirá la resolución administrativa que dé por concluida la investigación disciplinaria, absolviendo o imponiendo una sanción sobre el trabajador judicial.*
- d) *La Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios de los Trabajadores del Poder Judicial, a fin de que esta Comisión sea la que conozca en última instancia los recursos impugnatorios, la misma que deberá estar conformada por un representante de los trabajadores, un representante de la unidad orgánica donde se produjo la falta y un representante de la Presidencia del Poder Judicial.*

Las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario cuentan con el apoyo de un secretario técnico, que es de preferencia abogado y designado mediante resolución del titular de la entidad. El secretario técnico puede ser un trabajador judicial de la entidad que se desempeña como tal, en adición a sus funciones. El secretario técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora

disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes. La secretaría técnica depende de la oficina de recursos humanos de la entidad o la que haga sus veces.

Cualquier persona que considere que un trabajador judicial ha incurrido en una conducta que tenga las características de falta disciplinaria, debe informarlo de manera verbal o escrita ante la secretaría técnica. La denuncia debe expresar claramente los hechos y adjuntar las pruebas pertinentes.

Artículo 57. El procedimiento administrativo disciplinario

1. *El jefe de recursos humanos de oficio, por informe del jefe inmediato o a pedido de una denuncia inicia el procedimiento disciplinario, debiendo comunicar al trabajador judicial por escrito las presuntas faltas y otorgarle un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar el descargo y las pruebas que crea conveniente para su defensa. Para tal efecto, el trabajador judicial tiene derecho a conocer los documentos y antecedentes que dan lugar al procedimiento. Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el proceso queda listo para ser resuelto. Cuando la comunicación de la presunta falta es a través de una denuncia, el rechazo a iniciar un proceso administrativo disciplinario debe ser motivado y notificado al que puso en conocimiento la presunta falta, si estuviese individualizado.*
2. *Previo al pronunciamiento del jefe de recursos humanos y luego de presentado los descargos, el trabajador judicial procesado puede ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, efectuado personalmente o por medio de un abogado, para lo cual se señala fecha y hora única.*
3. *El jefe de recursos humanos realiza las investigaciones del caso, solicita los informes respectivos, examina las pruebas que se presenten y emite la calificación de los hechos imputados proponiendo las sanciones que sean de aplicación.*
4. *El titular de la entidad, con la calificación y propuesta de sanción emitida por el jefe de recursos humanos emitirá el acto administrativo*





correspondiente que dé por concluida la investigación disciplinaria, absolviendo o imponiendo una sanción sobre el trabajador judicial.

5. *Durante el tiempo que dura el procedimiento administrativo disciplinario el trabajador judicial procesado, solo en caso de supuesta falta gravísima cometida, puede ser separado de su función y puesto a disposición de la oficina de recursos humanos. Mientras se resuelve su situación, el trabajador judicial tiene derecho al goce de sus remuneraciones pudiendo ejercer los demás derechos y beneficios laborales establecidos en la normativa vigente. Además, se le permitirá hacer uso de licencias con goce y sin goce de haber que corresponda.*



Artículo 58. Prescripción

La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los trabajadores judiciales decae en el plazo de un (1) año contado a partir de la comisión de la falta y seis (6) meses a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces. El jefe de recursos humanos emitirá su calificación y propuesta de sanción en un plazo de treinta (30) días hábiles. Si la complejidad del procedimiento ameritase un mayor plazo, el jefe de recursos humanos debe motivar debidamente la dilación. En todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a seis (6) meses. Para el caso de los ex trabajadores judiciales, el plazo de prescripción es de un (1) año, contado a partir de que la entidad conoció de la comisión de la infracción.

Artículo 59. Procedimiento de los medios impugnatorios

1. *El término perentorio para la interposición de los medios impugnatorios es de quince (15) días hábiles, y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles. La resolución de la apelación agota la vía administrativa.*
2. *La interposición de los medios impugnatorios suspende la ejecución del acto impugnado.*
3. *El recurso de apelación se interpone cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de*



puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado a la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios de los Trabajadores del Poder Judicial. La apelación es con efecto suspensivo.

Artículo 60. Medidas cautelares

1. *Luego de comunicar por escrito al trabajador judicial sobre las presuntas faltas, la autoridad del proceso administrativo disciplinario puede, mediante decisión motivada, y con el objeto de prevenir afectaciones mayores a la entidad pública o a los ciudadanos, separarlo de su función y ponerlo a disposición de la oficina de personal para realizar trabajos que le sean asignados de acuerdo con su especialidad, o exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo solo en caso de faltas gravísimas.*
2. *Las medidas cautelares se ejercitan durante el tiempo que dura el proceso administrativo disciplinario, siempre que ello no perjudique el derecho de defensa del trabajador judicial y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. Queda prohibida cualquier imposición de medida cautelar sin que previamente se haya iniciado el procedimiento administrativo.*
3. *Las medidas cautelares pueden ser modificadas o levantadas durante el curso del procedimiento administrativo disciplinario, de oficio o a instancia de parte, en virtud de circunstancias sobrevenidas o que no pudieron ser consideradas en el momento de su adopción.*
4. *Las medidas caducan de pleno derecho cuando se emite la resolución que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario en la instancia que impuso la medida, cuando haya transcurrido el plazo fijado para su ejecución, o para la emisión de la resolución que pone fin al procedimiento.*

Artículo 61. Medidas correctivas

La autoridad puede dictar medidas correctivas para revertir en lo posible el acto que causó el daño a la entidad pública o a los ciudadanos.



Artículo 62. Registro, anotación y cancelación de sanciones

Las sanciones disciplinarias se anotarán en el legajo personal del servidor, con expresión de los hechos cometidos.

La anotación de la sanción de amonestación se cancelará por el transcurso del plazo de un (1) año desde que adquirió firmeza, si durante ese tiempo no hubiere dado lugar a otro procedimiento disciplinario que termine en la imposición de sanción.



La anotación de la sanción de suspensión se cancelará, a instancia del sancionado, cuando hayan transcurrido al menos dos (2) años desde la imposición firme de la sanción, y durante ese tiempo el sancionado no ha dado lugar a un nuevo procedimiento disciplinario que termine con la imposición de sanción.



La sanción de destitución debe ser inscrita en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido creado por el artículo 242 de la Ley 27444. La inscripción es permanente y debe indicar el plazo de la sanción.

Artículo 63. Directivas y normas reglamentarias

El Consejo Ejecutivo del Poder Judicial emite las directivas y normas reglamentarias necesarias para la graduación de las sanciones y aplicación del régimen disciplinario de la carrera del trabajador judicial.

TÍTULO VI

TERMINACIÓN DE LA CARRERA DEL TRABAJADOR JUDICIAL

Artículo 64. Término de la carrera del trabajador judicial

Concluye el vínculo laboral del trabajador de la carrera judicial por las causales previstas en la presente ley.

Artículo 65. Causales de término de la carrera del trabajador judicial

Son causales de término de la carrera del trabajador judicial las siguientes:

- a) Fallecimiento.
- b) Renuncia.
- c) Jubilación.
- d) Mutuo acuerdo.
- e) Alcanzar el límite de edad de setenta (70) años.
- f) La sanción de destitución por la comisión de faltas de carácter disciplinario.
- g) La condena penal por delito doloso.

- h) Cese por causa relativa a la capacidad del trabajador, debidamente comprobada.
- i) Cese por causa relativa a la incapacidad física o mental sobreviniente del trabajador que impida el ejercicio de las funciones que le corresponden.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Escala remunerativa

El Ministerio de Economía y Finanzas y el Poder Judicial constituirán una Comisión de Trabajo que elabore la ley de la escala remunerativa de los trabajadores de la carrera judicial, y prepare los proyectos normativos para su concreción, en un plazo de 180 días desde la entrada en vigencia de la presente ley. La escala remunerativa debe ser integrada a la presente ley en un capítulo denominado "Del régimen económico del trabajador judicial".

SEGUNDA. Exclusión de la Ley del Servicio Civil

Los trabajadores de la carrera judicial, regulados por la presente ley, están excluidos de los alcances de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.

TERCERA. Reglamentación

El Poder Judicial, en el plazo de 90 días contados desde la vigencia de la presente ley, emite las disposiciones reglamentarias necesarias.

CUARTA. Derogatoria

Deróganse las normas que se opongan a la presente ley.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.
En Lima, al primer día del mes de febrero de dos mil dieciocho.

Luis Galarreta Velarde

LUIS GALARRETA VELARDE
Presidente del Congreso de la República

Mario Mantilla Medina

MARIO MANTILLA MEDINA
Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

