PODER JUDICIAL DEL PERÚ

Presidencia del Consejo Ejecutivo

Proyecto de Ley N° 3265/2022-PJ

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Firma Digital
Firmado digitalmente por BARRIOS ALVARADO Elvia FAU 20159981216 soft
Cargo: Presidenta Del Consejo Ejecutivo
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13.09.2022 15:01:13 -05:00

Lima, 13 de Septiembre del 2022

OFICIO N° 000150-2022-P-CE-PJ

Señor Congresista
JOSÉ DANIEL WILLIAMS ZAPATA
Presidente del Congreso de la República
Presente.-

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
AREA DE TRAMITE Y DIGITALIZACIÓN DE DOCUMENTOS
11 OCT. 2022
RECIBIDO
Firma: ____ Hora: 9:51

Asunto: Resolución Corrida Nº 000411-2022-CE-PJ.-

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de expresarle mis saludos y en merito a la Resolución Corrida Nº 000411-2022-CE-PJ expedida por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, remito al Congreso de la República el "Anteproyecto de la Ley de la Carrera del Trabajador Jurisdiccional del Poder Judicial" presentado por el señor Consejero Carlos Arias Lazarte; el cual, en mérito al artículo 21° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial hace suyo como proyecto de ley.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad, para reiterar a usted los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

ELVIA BARRIOS ALVARADO
Presidenta del Consejo Ejecutivo

EBA/hbm

Firma Digital
rmado digitalmente por MERA ASAS Luis Alberto FAU 159981216 soft
otivo: Doy V° B°
ona: 13.09.2022 13:54:51 -05:00

Esta es una copia auténtica de un documento electrónico archivado en el Poder Judicial del Perú. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas en: **https://verifica.pj.gob.pe/doc/sgd** CÓDIGO: **370456** CLAVE: **GZYWAO**
OFICIO N° 000150-2022-P-CE Página 1 de 1

RU: 942072

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Firma Digital
Firmado digitalmente por BARRIOS ALVARADO Elvia FAU 20159981216 soft
Cargo: Presidenta De C.E.
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07.09.2022 09:11:33 -05:00

Lima, 07 de Septiembre del 2022

RESOLUCION CORRIDA N° 000411-2022-CE-PJ

Referencia: Oficio N° 000067-2022-CAL-CE-PJ, cursado por el señor Consejero Carlos Arias Lazarte.

VISTO:

El Oficio N° 000067-2022-CAL-CE-PJ, cursado por el señor Consejero Carlos Arias Lazarte.

CONSIDERANDO:

Primero. Que, el señor Consejero Carlos Arias Lazarte mediante Oficio N° 000067-2022-CAL-CE-PJ pone en conocimiento de este Órgano de Gobierno que se ha llevado a cabo reuniones de trabajo con los dirigentes de la Federación Nacional de Sindicatos del Poder Judicial - FENASIPOJ, la Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial del Perú - FNTPJ y el Sindicato Unitario de Trabajadores del Poder Judicial - SUTRAPOJ, para analizar y debatir el "Anteproyecto de la Ley de la Carrera del Trabajador Jurisdiccional del Poder Judicial". En tal sentido, informa que se acordó aprobar el texto íntegro del anteproyecto que forma parte del acta adjunta a la documentación presentada. En esa línea, remite el mencionado documento para su trámite correspondiente.

Segundo. Que, de acuerdo al artículo 21° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, los magistrados por intermedio del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial dan cuenta al Congreso de la República y al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de los vacíos y deficiencias legislativas que encuentren en el ejercicio de sus funciones; así como las contradicciones e incompatibilidades constitucionales, sin perjuicio de la iniciativa que sobre dicho propósito pueda asumir directamente el propio Consejo Ejecutivo del Poder Judicial o la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia de la República. En el primer caso, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial da trámite al pedido del magistrado sin calificar su contenido, a menos que dicho Consejo o la Sala Plena de la Corte Suprema lo haga suyo con expresa mención del autor de la iniciativa.

Tercero. Que, en ese contexto, y en estricto cumplimiento de lo establecido por la mencionada normatividad, corresponde dar trámite a la propuesta legislativa antes aludida, conforme al procedimiento legal establecido; en consecuencia, este Órgano de Gobierno considera pertinente hacer suyo la iniciativa legislativa presentada por el señor Consejero Carlos Arias Lazarte, remitiéndose al Congreso de la República el referido proyecto de Ley, para los fines de su competencia.

Firma Digital
rmado digitalmente por MERA ASAS Luis Alberto FAU 159981216 soft
otivo: Doy V° B°
echa: 05.09.2022 12:55:10 -05:00

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

Por estos fundamentos; en mérito al Acuerdo N° 1123-2022 de la trigésima novena sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 25 de agosto de 2022, realizada con la participación de los señores y señoras Barrios Alvarado, Lama More, Arias Lazarte, Álvarez Trujillo, Medina Jiménez y Espinoza Santillán; en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

SE RESUELVE:

Remitir al Congreso de la República el "Anteproyecto de la Ley de la Carrera del Trabajador Jurisdiccional del Poder Judicial" presentado por el señor Consejero Carlos Arias Lazarte; el cual, en mérito al artículo 21° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial hace suyo como proyecto de ley; cursándose el oficio correspondiente.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

Documento firmado digitalmente

ELVIA BARRIOS ALVARADO
Presidenta
Consejo Ejecutivo

EBA/erm

Firma Digital

rmado digitalmente por: MERA
ASAS Luis Alberto FAU
159961216 soft
otivo: Doy V° B°
echa: 05.09.2022 12:55:10 -05:00

ACTA DE LA REUNION DE TRABAJO PARA LA ELABORACÓN DEL ANTEPROYECTO DE LEY DEL TRABAJADOR JURISDICCIONAL

En el distrito de Lima, Sede de Palacio de Justicia, siendo las 10:00 horas del día miercoles17 de agosto de 2022, se llevó a cabo la reunión entre el Consejero Dr. Carlos Arias Lazarte, y los dirigentes sindicales, Dolores Sánchez Ramírez, identificada con DNI 02778023; Maenn Simone Vera Curay, identificada DNI 40515656; Saúl Alonso Navarro Gonzáles, identificado con DNI N° 07631919; Luis Jose Sanchez Lopez, identificado con DNI 41937414; Víctor Hugo Rivera Del Risco, identificado con DNI N° 15452824; Andrés Jimmy Quispe Jara, identificado con DNI N° 41133760; Epifania Chagua Timoteo, identificada con DNI N° 22508663; Jesús Osorio Navarro, identificado con DNI N°41708813; Edwin Tito Chata, identificado con DNI N° 41593026; y, Virlan Camargo Ochoa, identificado con DNI N° 23802120, cuyo desarrollo abarcó los siguientes términos:

I. AGENDA:

.la propuesta del **ANTEPROYECTO DE LEY DEL TRABAJADOR JURISDICCIONAL,** para su discusión y mejora.

II. ACUERDOS:

Luego del debate y análisis del referido anteproyecto, artículo por artículo, y teniendo en cuenta los aportes de los dirigentes sindicales que suscriben la presente acta, se arribaron a los siguientes acuerdos:

1. Aprobar el texto íntegro del anteproyecto que forma parte de la presente acta.

2. Apoyar la iniciativa del señor Juez Supremo Dr. Carlos Arias Lazarte, a fin de que el anteproyecto sea presentado al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial y/o a la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia de la República, para su aprobación y remisión al Congreso de la República.

3. Los representantes y dirigentes sindicales que suscriben se comprometen a apoyar la gestión del presente anteproyecto con miras a lograr que se convierta en ley.

III. Siendo las 14:00 horas, se dio por terminada la reunión, suscribiendo los participantes la presente Acta en señal de conformidad.

Dr. Carlos Arias Lazarte
Juez Supremo
Miembro del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial

Dolores Sánchez Ramírez
Secretaria General de la Federación Nacional
de Sindicatos del Poder Judicial - FENASIPOJ
DNI 02778023

Saúl Alonso Navarro Gonzáles
Secretario de Defensa Gremial, Laboral y DDHH de la
Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial del Perú - FNTPJ
DNI N° 07631919

Luis Jose Sanchez Lopez
Secretario General del Sindicato Unitario de
Trabajadores del Poder Judicial - SUTRAPOJ Lima
DNI 41937414

Maenn Simone Vera Curay
Secretaria de Defensa de la Federación Nacional
de Sindicatos del Poder Judicial - FENASIPOJ
DNI 40515656

Víctor Hugo Rivera Del Risco
Secretario de Actas y Archivo de la Federación Nacional
de Trabajadores del Poder Judicial del Perú - FNTPJ
DNI N° 15452824

Andrés Jimmy Quispe Jara
Secretario de Prensa y Propaganda del Sindicato
Unitario de Trabajadores del Poder Judicial - SUTRAPOJ
DNI N° 41133760

Epifania Chagua Timoteo
Secretaria de la Mujer, Proyección Social y Bienestar Social de la Federación
Nacional de Sindicatos del Poder Judicial – FENASIPOJ
DNI N° 22508663

Jesús Osorio Navarro
Secretario de Actas y Archivos de la Federación
Nacional de Sindicatos del Poder Judicial – FENASIPOJ
DNI N° 41708813

Edwin Tito Chata
Secretario de Prensa de la Federación
Nacional de Sindicatos del Poder Judicial – FENASIPOJ
DNI N° 41593026

Virlan Camargo Ochoa
Comisión Paritaria - FENASIPOJ
DNI N° 23802120

Walter Huaman Perez
Secretario de Control y Disciplina de la Federación Nacional de Sindicatos del Poder Judicial – FENASIPOJ
DNI 23879075

Juan Olivos Cajusol
Asesor de la Federación Nacional de Sindicatos del Poder Judicial - FENASIPOJ
DNI 03693115

Moisés Mariano Giraldo Morales
Secretario de Economía de la Federación Nacional de Sindicatos del Poder Judicial - FENASIPOJ
DNI 42767522

LEY Nº

LEY DE LA CARRERA DEL TRABAJADOR JURISDICCIONAL DEL PODER JUDICIAL

TÍTULO PRELIMINAR

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CARRERA DEL TRABAJADOR JURISDICCIONAL DEL PODER JUDICIAL

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

TÍTULO II

INGRESO A LA CARRERA DEL TRABAJADOR JURISDICCIONAL DEL PODER JUDICIAL

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO II: NOMBRAMIENTO Y DESIGNACIÓN

TÍTULO III

CAPACITACIÓN

CAPÍTULO I: CAPACITACIÓN Y ESTÍMULO

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

PROGRESIÓN EN LA CARRERA DEL TRABAJADOR JURISDICCIONAL DEL PODER JUDICIAL

CAPÍTULO I: PROGRESIÓN EN LA CARRERA

TÍTULO VI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL TRABAJADOR JURISDICCIONAL DEL PODER 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: TERMINO DE LA CARRERA DEL TRABAJADOR JUDICIAL

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

TÍTULO PRELIMINAR
PRINCIPIOS RECTORES DE LA CARRERA
DEL TRABAJADOR JURISDICCIONAL DEL PODER JUDICIAL

Artículo I. Objeto de la ley

El objeto de la presente ley es establecer el marco normativo de la carrera del trabajador jurisdiccional del Poder Judicial, en el que se comprende a los profesionales de auxilio judicial. Dicha carrera tiene por objeto coadyuvar a garantizar la eficaz y eficiente administración de justicia y, con base en el sistema de méritos, asegurar la igualdad de oportunidades en el ingreso y ascenso de los trabajadores jurisdiccionales, con estabilidad e independencia.

Artículo II. Principio de eficacia y eficiencia

La presente ley busca que el servicio de justicia sea eficaz y eficiente, respetando los derechos laborales específicos e inespecíficos del trabajador jurisdiccional del Poder 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 jurisdiccional, reconociendo que en algunas situaciones será necesario construir reglas que tiendan a igualar las condiciones de los servidores jurisdiccionales.

Artículo V. Legalidad y especialidad normativa

La carrera del trabajador jurisdiccional del Poder 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 referidos a los trabajadores jurisdiccionales del Poder Judicial es confiable, accesible, oportuna y transparente.

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 –específicos e inespecíficos- de los trabajadores o que desconozca o rebaje su dignidad.

Artículo VIII. Dedicación exclusiva de la función

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

Artículo IX. Debido procedimiento sancionador

La carrera del trabajador jurisdiccional del Poder 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, se deben de observar los principios constitucionales de tipicidad, legalidad, proporcionalidad y razonabilidad y la garantía de la pluralidad de instancias.

Artículo X. Principio de compromiso y responsabilidad

Las labores y funciones otorgadas a cualquier servidor jurisdiccional del Poder Judicial, son asumidas con compromiso y responsabilidad. En caso de la comisión de una infracción al deber (sea por acción u omisión) es pasible de sanción administrativa, civil y penal, según corresponda.

Artículo XI. Principio de derecho laboral

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

Artículo XII. Principio de capacitación permanente

El Poder Judicial recabará información periódica respecto a la formación académica y profesional de los trabajadores jurisdiccionales, a efectos de capacitarlos y adiestrarlos de acuerdo a las funciones requeridas, dando cumplimiento a lo señalado en el artículo 32 literal p) de la presente Ley.

Artículo XIII. Principio de ética, integridad -probidad y honestidad-

La ética, la integridad -probidad y honestidad- son esenciales en el ejercicio de las labores encomendadas a los trabajadores jurisdiccionales del Poder Judicial.

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

El ingreso al Poder Judicial será bajo el Régimen del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y la progresión en la carrera del trabajador jurisdiccional del Poder Judicial se determina a través de concurso público abierto y/o interno de méritos, mediante el análisis y evaluación de sus cualidades, conocimientos, capacitación, vocación y experiencia, de conformidad con las disposiciones existentes sobre la materia. Por

necesidades debidamente comprobadas, puede disponerse la contratación temporal de personal jurisdiccional a fin de cubrir la prestación de labores por espacio determinado de tiempo, sea bajo contratos modales regidos por el Decreto Legislativo N° 728 o por el Decreto Legislativo N° 1057.

El nombramiento en la Carrera Jurisdiccional únicamente podrá recaer en la persona que ha sido seleccionada mediante el sistema de méritos.

TÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Administración de la Carrera

La carrera de los trabajadores jurisdiccionales será administrada por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, y los órganos administrativos que la conforman. El Consejo Ejecutivo del Poder Judicial da cuenta a la Sala Plena del Poder Judicial

Artículo 2. Ámbito de aplicación

La presente ley comprende a todos los trabajadores jurisdiccionales del Poder Judicial, conforme se ha delimitado en el Artículo1 del Título Preliminar de la presente ley.

Artículo 3. Objetivos de la carrera del trabajador jurisdiccional

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

Artículo 4. Niveles de función de la carrera del trabajador jurisdiccional

Los trabajadores jurisdiccionales cumplen funciones jurisdiccionales, 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
QUINTO NIVEL	RELATOR DE SALA SUPREMA
	SECRETARIO DE SALA SUPREMA

NIVEL	CARGO
	ASESOR DE JUEZ SUPREMO
CUARTO NIVEL	RELATOR DE SALA SUPERIOR
	SECRETARIO DE SALA SUPERIOR
	ASESOR DE JUEZ DE SALA SUPERIOR
TERCER NIVEL	ASESOR DE JUEZ DE ESPECIALIZADO ASESOR DE JUEZ DE PAZ LETRADO SECRETARIO DE JUZGADO ESPECIALISTA LEGAL PROFESIONAL –Personal multidisciplinario de auxilio judicial-
SEGUNDO NIVEL	ASISTENTE JUDICIAL TÉCNICO JUDICIAL
PRIMER NIVEL	AUXILIAR JUDICIAL

Artículo 5. Requisitos generales para acceder y permanecer en la carrera del trabajador jurisdiccional

Son requisitos generales para el ingreso y permanencia en la carrera del trabajador jurisdiccional:

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 JURISDICCIONAL
CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 6. Sistema de ingreso a la carrera del trabajador jurisdiccional

El ingreso a la carrera del trabajador jurisdiccional y del profesional de auxilio judicial se lleva a cabo únicamente mediante concurso público de méritos para cubrir plazas vacantes y presupuestadas que no tengan naturaleza de confianza y está a cargo de la Comisión Permanente de Selección de Personal de la Corte Suprema, Corte Superior, según el caso.

Artículo 7. Requisitos especiales para Relator, Secretario de Sala Suprema o Asesor de Juez Supremo

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

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

El cargo de Asesor de Juez Supremo es de confianza, y se requiere:
1. Ser peruano de nacimiento, ciudadano en ejercicio.
1. Tener título de Abogado.
2. Ser egresado de Maestría.
3. Experiencia mínima de 5 años y experiencia específica no menor de tres (3) años en entidades del Estado.
3. No haber sido condenado por delito doloso.
4. No estar incurso en ninguna incompatibilidad establecida por ley.

Artículo 8. Requisitos especiales para Relator, Secretario de Sala Superior o Asesor de Juez Superior

Para ser nombrado Relator, 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.

Para ser Asesor de Juez Superior, se requiere:

1. Ser peruano de nacimiento, ciudadano en ejercicio.
2. Tener título de Abogado.
3. Ser estudiante del segundo ciclo de Maestría.
3. Experiencia mínima de 3 años y experiencia específica no menor de 2 (dos) año en entidades del Estado.
3. No haber sido condenado por delito doloso.
4. No estar incurso en ninguna incompatibilidad establecida por ley.

Artículo 9. Requisitos especiales para ser Asesor de Juez Especializado, Asesor de Juez de Paz Letrado Secretario de Juzgado/ Especialista Legal, y Profesional Multidisciplinario de auxilio judicial

Para ser Secretario de Juzgado Especializado o Mixto,

1. Ser peruano de nacimiento, ciudadano en ejercicio.
2. Tener título de Abogado y/o otra profesión que forme parte del Auxilio a la función jurisdiccional.
3. No haber sido condenado por delito doloso.
4. No estar incurso en ninguna incompatibilidad establecida por ley.

Para ser Asesor de Juzgado; Asesor de Paz Letrado y Profesional Multidisciplinario de auxilio judicial se requiere:

1. Ser peruano de nacimiento, ciudadano en ejercicio.
2. Tener título de Abogado y/o otra profesión que forme parte del Auxilio a la función jurisdiccional.
3. Experiencia mínima de 2 años y experiencia específica de 1 (un) año en entidades del Estado.
4. No haber sido condenado por delito doloso.
4. No estar incurso en ninguna incompatibilidad establecida por ley.

Artículo 10. Asistente Judicial /Técnico Judicial

Para ser Asistente Judicial y/o Técnico Judicial se requiere:

1. Ser peruano, ciudadano en ejercicio.
2. Egresado o Bachiller de Derecho.
4. No haber sido condenado por delito doloso y no estar incurso en ninguna incompatibilidad establecida por ley.

Artículo 11. Auxiliar judicial

Para ser Auxiliar Judicial se requiere:

1. Ser peruano, ciudadano en ejercicio.
2. Ser estudiante de Derecho.
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 12. Ingreso

El ingreso a la carrera del trabajador jurisdiccional 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 13. Convocatoria

La convocatoria para el ingreso a la Carrera del Trabajador Jurisdiccional 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 14. Proceso de selección

Los postulantes que hayan superado el proceso de selección son nombrados en estricto orden de méritos. Si se produjera un empate entre dos o más de los concursantes a una plaza, se dará preferencia para llenar las vacantes disponibles a quienes tengan mayor tiempo de

servicios en la Carrera Jurisdiccional, de continuar con dicho empate se dará preferencia a quien tenga más años en el ejercicio profesional.

Artículo 15. 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 16. 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 17. 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 18. 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 19. 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 20. 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 21. 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 22. 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 23. Nombramiento y designación
Concluido el proceso de selección corresponde el proceso de nombramiento, al Presidente de la Corte Suprema, Presidente de Corte Superior, conforme corresponda. Se nombra a los trabajadores jurisdiccionales, en todos los niveles y especialidades, según el orden de mérito alcanzado y hasta cubrir las plazas vacantes en los niveles y/o especialidades. El nombramiento en cargos de carrera será comunicado al ganador quien deberá aceptar o rechazar dentro de los diez días siguientes.

Artículo 24. El Consejo Ejecutivo del Poder Judicial emitirá las directivas de desarrollo correspondientes al presente título.

TÍTULO III
CAPACITACIÓN Y ESTÍMULO

CAPÍTULO I
CAPACITACIÓN

Artículo 25. Finalidad del proceso de capacitación
La finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los trabajadores jurisdiccionales 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 jurisdiccionales.

Artículo 26. 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 jurisdiccionales 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 27. 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 28. 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 29. Reglas especiales para la formación profesional

Todos los trabajadores pueden ser sujetos de formación profesional, dependiendo de la necesidad objetiva del puesto de trabajo.

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 o al periodo igual al que requirió la formación en caso de cursos certificados.

Artículo 30. Escuela de Formación y Capacitación

Créase la Escuela de formación y capacitación para el perfeccionamiento del trabajador jurisdiccional del Poder Judicial, con el objeto de preparar, adiestrar y capacitar a los trabajadores jurisdiccionales de carrera que se encuentren laborando en dichos cargos. Los estudiantes de la Escuela lo constituirán todos los trabajadores Jurisdiccionales antiguos y nuevos, ubicados en las distintas dependencias jurisdiccionales del Poder Judicial, recibiendo cursos de capacitación, formación y actualización permanentes durante el año judicial.

La dirección de la Escuela estará a cargo de un Consejo Directivo, conformado por los presidentes de las Cortes Superiores y un (1) representante de los trabajadores jurisdiccionales y sus cargos tendrán una duración de dos (2) años. El Director será nombrado por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial y su cargo tendrá una duración de cuatro (4) años.

CAPÍTULO II
ESTÍMULO

Artículo 31. Los organismos administradores de la carrera del trabajador jurisdiccional deberán conceder los estímulos a los trabajadores jurisdiccionales que destaquen por sus méritos en el cumplimiento de sus funciones, según evaluación, conforme al reglamento que se expida para tal efecto.

Para tal efecto se tendrá en cuenta los puntajes obtenidos en la calificación de sus servicios, el aporte en las mejoras para la administración de la justicia.

Los estímulos pueden consistir en otorgamiento de becas formativas, pasantías, condecoraciones, publicación de trabajos y estímulos en las condiciones de trabajo.

TÍTULO IV
DEBERES, DERECHOS, PROHIBICIONES E INCOMPATIBILIDADES, INDEPENDENCIA, ESTABILIDAD Y TRASLADO

CAPÍTULO I
DEBERES

Artículo 32. Deberes

Son deberes de los trabajadores jurisdiccionales:

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) Mantener en todo momento conducta intachable.

e) Apoyar en 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 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, según sea el caso. No obstante, pueden ejercer la docencia conforme a ley.

k) Seguir los cursos de capacitación programados por el Poder Judicial.

l) Brindar buen trato a los usuarios del sistema de justicia.

J) Cumplir con las demás obligaciones señaladas por ley.

Artículo 33. 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 34. Derechos

Son derechos de los trabajadores jurisdiccionales:

a) Derecho a firmar contrato de trabajo en caso de haber ganado el concurso público de méritos para una plaza vacante y presupuestada.
b) Derecho a la progresión en la carrera.
c) Percibir una remuneración de acuerdo a lo establecido en la presente ley.
d) 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.
e) 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.

f) Impugnar ante las instancias correspondientes las decisiones que afecten sus derechos.
g) Permisos y licencias de acuerdo a lo establecido en las normas reglamentarias.
h) Seguridad social en salud y pensiones, de acuerdo a la legislación sobre la materia.
i) Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. A los ajustes razonables en caso se presente alguna problemática en su salud.
j) Seguro de vida y de salud conforme a ley sobre la materia.
k) Ejercer la docencia conforme a ley sin afectar el cumplimiento de sus funciones o las obligaciones derivadas del puesto.
l) 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.
m) La permanencia en el servicio hasta los setenta (70) años, de acuerdo con la Constitución y la ley.
n) No ser trasladados sin su consentimiento, salvo en los casos establecidos por ley.
o) Integrar la carrera del trabajador jurisdiccional, diferenciada del régimen general del empleo público.
p) Capacitación y especialización permanentes a cargo del Poder Judicial.
q) A la libre sindicalización y ejercer la representación de los trabajadores.
r) Gozar de la cobertura de un seguro de vida cuando trabajen en zonas de emergencia, de frontera y en órganos jurisdiccionales declarados de alto riesgo por el órgano de gobierno del Poder Judicial.
s) Los demás que señalen la Constitución y la ley.

CAPÍTULO III
RÉGIMEN REMUNERATIVO Y OTROS BENEFICIOS

Artículo 35. Remuneraciones

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

Artículo 36. 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 37. Derechos colectivos de los trabajadores jurisdiccionales

Los derechos colectivos de los trabajadores jurisdiccionales 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.

Para los efectos de la presente ley se aplica las normas sobre negociación colectiva de los trabajadores en el sector público y 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 38. Normas específicas respecto a la sindicalización

Los trabajadores jurisdiccionales 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 39. 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 40. 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 entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año, salvo que por disposición legal se establezca nueva fecha límite.

b) Las negociaciones deben efectuarse necesariamente hasta el último día del mes de febrero. Si no se llegara a un acuerdo, las partes pueden utilizar los mecanismos de conciliación hasta el 30 de marzo.

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.

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

Artículo 41. 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 y cumplir con las disposiciones legales relativas a los servicios mínimos indispensables.

CAPÍTULO V
PROHIBICIONES E INCOMPATIBILIDADES

Artículo 42. Prohibiciones

Está prohibido a los trabajadores jurisdiccionales:

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.

3. Aceptar cargos remunerados dentro de las instituciones públicas o privadas, a excepción de la docencia y otro que permita la ley.
4. Influir o interferir de manera directa o indirecta en el resultado de los procesos judiciales que se tramiten a su cargo.
5. Trasladar información respecto al estado del proceso fuera de los canales institucionales permitidos.
5. Ejercer labores relacionadas con su función fuera del recinto judicial, con las excepciones de ley.
6. Los demás señalados por ley.

Artículo 43. 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, Corte Suprema y Autoridad Nacional de Control.

CAPÍTULO VI
INDEPENDENCIA, ESTABILIDAD Y TRASLADO

Artículo 44. Independencia

Los trabajadores jurisdiccionales realizan sus funciones bajo la garantía de la independencia. No se encuentran sometidos a ninguna autoridad distinta al Poder Judicial y a los magistrados en cuyos órganos jurisdiccionales prestan servicios. En caso de controversia para el acceso, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de relación de trabajo, distinta a las sanciones disciplinarias por ejercicio de la función jurisdiccional que será resuelto por el Órgano de Control del Poder Judicial, el Poder judicial actúa en primera instancia y SERVIR en segunda y última instancia, pudiendo ser recurrida sus resoluciones ante el Poder Judicial.

Artículo 45. Estabilidad y traslado

Los trabajadores jurisdiccionales de carrera y el profesional de auxilio judicial gozan de estabilidad laboral y sólo podrán ser sancionados por las causales previstas en la presente ley, las normas que regulan su régimen laboral y las disposiciones administrativas que existan al respecto.

La garantía de estabilidad se extiende a los traslados, promociones y ascensos que deberán estar debidamente justificados, cualquiera de las situaciones de cambio de las condiciones esenciales de la prestación de servicios deberá ser excepcional y transitoria.

TÍTULO V
PROGRESIÓN EN LA CARRERA DEL TRABAJADOR JURISDICCIONAL

CAPÍTULO I
PROGRESIÓN EN LA CARRERA

Artículo 46. La progresión en la carrera del trabajador jurisdiccional permite al servidor el ascenso a una plaza vacante de nivel inmediato superior del Grupo ocupacional o en cualquiera de las plazas que comprende el nivel en el que se encuentra.

La progresión mediante el acceso a otro Grupo ocupacional supone el cumplimiento de los requisitos básicos propios de dicha categoría, conforme a los artículos 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11, de la presente Ley.

El Poder Judicial, en cumplimiento de los pactos y convenios internacionales suscritos por el Estado Peruano reconoce el derecho de todos sus trabajadores al goce de condiciones de trabajo equitativos y satisfactorios que le aseguren igualdad de oportunidades para todos, de ser promovidos dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que el haber ganado el concurso de méritos, teniendo prioridad aquellos que cumplidos los requisitos tengan más tiempo de servicio y capacidad.

Artículo 47. Es requisito indispensable para acceder a una plaza en el grupo ocupacional o en un nivel superior la existencia de plazas vacantes y presupuestadas que serán cubiertas a través de un concurso interno de méritos y capacidades al que podrán postular los servidores que cumplan con los requisitos del perfil del cargo. La institución somete a concurso público el 20% de las plazas vacantes y presupuestadas.

Artículo 48. Encargatura

En caso de que se produzca una vacante en cualquiera de los grupos ocupacionales, el órgano administrativo puede encargar temporalmente al servidor que deberá suplir dicha plaza hasta que se produzca el concurso interno y se declare un ganador.

La remuneración diferencial por acceso al puesto respecto de su grupo ocupacional de origen, será temporal en tanto y en cuanto dure la encargatura. Culminada la designación el trabajador

deberá regresar a su grupo ocupacional de origen con los mismos derechos que tuvo antes de la designación.

TÍTULO VI
RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL TRABAJADOR JURISDICCIONAL
CAPÍTULO I
FINES Y PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Artículo 49. 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 50. Principios rectores del procedimiento disciplinario

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

a) LEGALIDAD. El trabajador jurisdiccional 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 jurisdiccional 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 jurisdiccional 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 jurisdiccional 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 debidas 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 jurisdiccional.

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 51. Ámbito de aplicación

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

La Autoridad Nacional de Control del Poder Judicial, de acuerdo con la Ley N° 30943, es competente para conocer el procedimiento disciplinario de los trabajadores jurisdiccionales, el cual se rige conforme a la presente Ley, a las normas y reglamentos disciplinarios respectivos.

CAPÍTULO III
SUJETOS DISCIPLINABLES

Artículo 52. Sujetos disciplinables

Están sujetos al procedimiento disciplinario los trabajadores comprendidos en el artículo 1 del Título Preliminar de la presente Ley.

Artículo 53. Autores

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

Artículo 54. 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 55. 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 56. 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 57. Clasificación de las faltas

Las faltas disciplinarias son:

1. Leves
2. Graves
3. Muy Graves

Artículo 58. Criterios para determinar la gravedad de la falta

Las faltas muy graves 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 y la incidencia de la falta cometida.
4. Cargo y jerarquía del trabajador judisdiccional 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 jurisdiccional.

Artículo 59. Clases de sanciones

El trabajador judisdiccional puede ser pasible de las siguientes sanciones:

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

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

Artículo 60. 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 es 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 es la afectación económica del trabajador sancionado hasta un máximo del 5% de su remuneración básica.
4. La amonestación escrita es un llamado de atención formal, por escrito, que debe registrarse en el legajo personal del trabajador.
5. La amonestación verbal es un llamado de atención formal, que no debe registrarse en el legajo personal del trabajador.

Si al momento de la emisión de la resolución el trabajador 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 61. Límite de las sanciones

La inhabilitación para el ejercicio de la función pública será hasta un máximo de diez (10) años.

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 jurisdiccional.

Artículo 62. Faltas leves

Se configuran faltas leves según las funciones que desempeña el trabajador judicial cuando realice las siguientes conductas:
a) Injustificadamente cumplir de forma deficiente 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 63. 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 y confidencialidad 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) 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.

l) 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.

m) 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.

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

Artículo 64. Faltas Muy Graves

Se configuran faltas muy graves según las funciones que desempeñan el trabajador jurisdiccional:

a) Aceptar de los litigantes o sus abogados o por cuenta de ellos donaciones, 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 trabajador jurisdiccional, así como el cometido por un trabajador, 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) Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

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

k) 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 65. Autoridades del procedimiento disciplinario

Son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario:

a) El Consejo Ejecutivo del Poder Judicial
b) La Autoridad Nacional de Control del Poder Judicial y sus órganos Descentralizados.
c) El jefe inmediato del trabajador jurisdiccional, quien mediante informe debidamente sustentado deberá comunicar al órgano de control sobre las supuestas faltas cometidas.

Artículo 66. Especialidad del procedimiento

El procedimiento administrativo disciplinario del trabajador jurisdiccional tiene carácter de procedimiento administrativo especial y se rige por la presente ley, las normas y reglamentos que se expidan para tal efecto por los órganos competentes y, supletoriamente por lo dispuesto en la Ley del Procedimiento Administrativo General en cuanto no se oponga a lo dispuesto en la presente Ley.

Artículo 67. Etapas del procedimiento

El procedimiento administrativo disciplinario se divide en:

1. Etapa de instrucción del procedimiento, que se inicia con el auto que abre procedimiento administrativo;
2. La etapa resolutoria, que se concreta en el pronunciamiento final, sea absolviendo o imponiendo la sanción al investigado. Asimismo, puede concluir con una propuesta de destitución, de acuerdo a la gravedad de las faltas cometidas.

Artículo 68. Formas de iniciar el procedimiento administrativo disciplinario

El procedimiento administrativo disciplinario se inicia cuando el órgano competente identifica los hechos, acciones u omisiones, que pueden constituir una infracción disciplinaria, pasible de ser sancionada conforme a ley. La decisión de inicio del procedimiento administrativo disciplinario se adopta a través de las siguientes modalidades:

(i) La admisión a trámite de una queja que tenga el mérito suficiente para ser investigada e instaurada mediante un procedimiento disciplinario; ó,

(ii) Por decisión de la autoridad contralora en mérito al resultado de una investigación preliminar o decisión debidamente motivada.

La resolución que dispone el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario es inimpugnable.

Artículo 69. Requisitos de la resolución que dispone el inicio del procedimiento administrativo disciplinario

El procedimiento administrativo disciplinario se inicia con la resolución de apertura emitida por el órgano competente y deberá contener lo siguiente:

1. La identificación del presunto infractor o infractores.
2. La descripción de los hechos denunciados, o de los presuntos hechos irregulares conocidos por el órgano de control.
3. Los cargos que a título de infracción se imputan al investigado, así como cuando se trate de un deber presuntamente incumplido y/o inobservado, debiendo especificarse la tipificación de la conducta disfuncional, sustentándose en una adecuada motivación.
4. La mención expresa que no ha prescrito la posibilidad de iniciar el procedimiento

disciplinario

5. La mención expresa que el hecho denunciado no ha caducado.

Artículo 70. Requisitos de la Queja

La queja se presenta por escrito y contendrá:

1. El nombre, copia del documento de identidad y domicilio real y procesal del quejoso.
2. Nombre, cargo y dependencia en la que labora el quejado.
3. Número y estado procesal actual del expediente que motiva la queja.
4. Determinación clara y precisa de la inconducta funcional que se cuestiona con indicación de la fecha de la comisión del acto imputado.
5. Fundamentos de hecho sobre los cuales se basa el cuestionamiento de la conducta funcional del quejado.
6. El ofrecimiento de todos los medios probatorios que disponga el quejoso o la indicación de los medios de prueba que deban ser recabados por la instancia contralora, destinados a acreditar la conducta infractora que hagan prever al magistrado contralor, la existencia de indicios razonables de la comisión de un acto funcional irregular pasible de sanción disciplinaria, salvo que la naturaleza de la inconducta denunciada no permita aparejar prueba alguna.
7. La firma del quejoso y/o la de su abogado. Si el quejoso no sabe leer ni escribir, se tomará su huella dactilar, dejándose constancia de ello por el recepcionista responsable.
8. Documento que acredite la representación del quejoso, según sea el caso.

Ante la omisión de cualquiera de los requisitos enunciados, el órgano competente que tramita la queja podrá admitirla si considera que ésta cumple su finalidad, tratándose de conductas disfuncionales que violan gravemente el interés público o de flagrancia. En caso contrario, se concederá al recurrente un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles a fin de que sesubsanen las omisiones incurridas.

Artículo 71.- Rechazo liminar de la queja

Si las omisiones de los requisitos establecidos en el artículo precedente no son subsanadas dentro del plazo concedido, el órgano competente dispondrá el rechazo liminar de la queja y el archivo de la misma, con conocimiento del quejoso para la interposición del recurso pertinente si lo considera.

Artículo 72.- Queja e inicio del procedimiento disciplinario

El órgano competente de la Autoridad Nacional de Control del Poder Judicial, conforme a lo establecido en su Reglamento de Organización, admitirá a trámite la queja en el plazo de cinco (05) dias hábiles disponiéndose el inicio del procedimiento administrativo disciplinario conforme a las disposiciones pertinentes de la presente ley, siempre y cuando no corresponda

primero iniciar una investigación preliminar.

Artículo 73.- Improcedencia de la queja

El órgano competente de calificar la queja declarará liminarmente la improcedencia de la misma cuando advierta lo siguiente:

1. La caducidad o prescripción.
2. El hecho denunciado fue de conocimiento en un procedimiento disciplinario ya resuelto.
3. El hecho denunciado no constituye inconducta funcional susceptible de sanción disciplinaria o el órgano contralor no resulta competente para ejercer la potestad sancionadora o por la naturaleza de los hechos denunciados.
4. Cuando exista un procedimiento disciplinario o investigación preliminar en trámite por los mismos hechos, cargosy partes procesadas.

En estos casos, la resolución que declare la improcedencia de la queja y el archivo definitivo de la misma debe estar debidamente fundamentada, con conocimiento del quejoso para la interposición del recurso de apelación si lo estima pertinente.

Artículo 74.- Queja verbal

Las quejas verbales son de actuación inmediata y pueden ser formuladas en forma personal, vía telefónica, mediante correo electrónico o vía la página web de la Autoridad Nacional de Control del Poder Judicial. El quejoso deberá proporcionar al momento de formular su denuncia la información que están establecidos en los incisos 1 al 5 del artículo 70° de la presente ley.

Artículo 75.- Queja maliciosa.

En caso se declare improcedente la queja por ser manifiestamente maliciosa, carente de sustento o formulada en claro abuso de los derechos procesales del quejado, quien la formuló y/o autorizó deberán pagar solidariamente una multa entre una (1) a cuatro (4) Unidades de Referencia Procesal (URP), sin perjuicio de otras responsabilidades a que hubiere lugar conforme a ley. El patrocinio de la queja maliciosa además será puesto en conocimiento del Consejo de Ética del Colegio de Abogados respectivo, para que proceda a la calificación y emisión de la resolución correspondiente, de conformidad con el numeral 3 del artículo 9° del Reglamento del Procedimiento Disciplinario de los Órganos de Control Deontológico de los Colegios de Abogados del Perú.

Artículo 76..- Objeto de la investigación preliminar

La investigación preliminar tiene por objeto reunir los indicios, elementos de convicción o pruebas de la comisión de infracciones disciplinarias que puedan ser imputadas a los trabajadores jurisdiccionales y, de ser el caso, la identificación de los presuntos

responsables cuando no sea posible su individualización en la comisión de infracciones disciplinarias, con la finalidad de que la autoridad administrativa competente decida si considera necesario o no, disponer el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario.

La decisión de iniciar una investigación preliminar es excepcional, debe ser motivada y sólo puede ser adoptada, bajo responsabilidad de los órganos competetentes.

De acuerdo a la naturaleza de los hechos denunciados sobre presuntas irregularidades graves o de actos de corrupción, las diligencias, operativos, declaraciones y manifestaciones destinadas a obtener las pruebas respectivas tendrán carácter reservado y deberán actuarse sin conocimiento de los presuntos responsables, debiendo planificarse y ejecutarse con la confidencialidad del caso, bajo responsabilidad.

En estos casos, finaliza la reserva de las actuaciones cuando se disponga el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario, poniéndose a disposición de las partes todo lo actuado para el ejercicio de sus derechos, conforme a ley.

Las actuaciones realizadas en la investigación preliminar son inimpugnables, podrán ser usadas como prueba de los cargos imputados en el procedimiento disciplinario.

Artículo 79.- Plazo de la investigación preliminar

El plazo para la investigación preliminar no podrá ser mayor a treinta (30) días hábiles. Excepcionalmente podrá prorrogarse por treinta (30) días hábiles adicionales en casos complejos debidamente motivados, bajo responsabilidad del contralor investigador. Vencido dicho plazo el órgano de control competente debe emitir resolución de inicio o no del procedimiento disciplinario.

Artículo 80.- Del Procedimiento Único

Decisión de inicio del procedimiento administrativo disciplinario

Admitida una queja a trámite o, de oficio, el órgano competente, ante la evidencia de los hechos que puedan constituir presuntas infracciones disciplinarias, dispondrá mediante decisión motivada e inimpugnable, el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, el cual se desarrollará por la vía del Procedimiento Único, conforme a las disposiciones de la presente ley.

El Procedimiento Único no será mayor de sesenta (60) días hábiles, prorrogables a decisión de la autoridad instructora por treinta (30) días hábiles. Si se trata de un caso complejo se podrá ampliar este último plazo por treinta (30) días hábiles adicionales.

Artículo 81.- Excepciones

El investigado puede deducir las siguientes excepciones:

1. Caducidad.
2. Prescripción.

Artículo 82.- Plazo y forma para proponerlas

Las excepciones pueden ser propuestas hasta antes de emitirse resolución final en última instancia. La resolución que declara fundada una excepción determina la conclusión del procedimiento.

Artículo 83.- La Caducidad

La caducidad es la institución legal por la cual el transcurso del tiempo hace perder el derecho de la persona a recurrir ante el Órgano de Control para cuestionar una presunta conducta disfuncional.

En los casos en que la conducta disfuncional que se denuncia sea continuada, el plazo de caducidad se computa a partir dela fecha de cese de la misma.

La caducidad de la queja no afecta la actuación de oficio que tiene el órgano de control para investigar una presunta conducta disfuncional atendiendo a su gravedad.

Artículo 84.- La Prescripción

Por la prescripción se extingue la facultad disciplinaria del órgano contralor de investigar y sancionar conductas disfuncionales.

Artículo 85.- Plazos de caducidad y de prescripción

Los plazos para que operen la caducidad y la prescripción son los siguientes:

1. **Caducidad de la queja:** El plazo de caducidad para presentar quejas trabajadores jurisdiccionales y de control es de seis (6) meses. Se inicia desde ocurrido el hecho o al cese del mismo si se trata de una infracción continuada.

2 **Prescripción de la acción disciplinaria:** El plazo de prescripción del órgano contralor para disponer el inicio del procedimiento administrativo disciplinario es de dos (2) años de producido el hecho.En los casos en que la conducta funcional irregular sea continuada, este plazo se computa a partir de la fecha de cese de la misma.

3 **Prescripción del Procedimiento.-** El plazo de prescripción del procedimiento administrativo disciplinario es de cuatro (4) años, contados desde la notificación de la resolución que apertura el procedimiento administrativo disciplinario.

El cómputo del plazo de prescripción, del artículo precedente, se interrumpe con la resolución final de primera instancia o con la opinión contenida en el informe, si se trata de una propuesta de suspensión o destitución.

Los plazos de prescripción solo operan en primera instancia. En la etapa de impugnación no rige ningún plazo de prescripción.

Artículo 86.- Medida Cautelar

La suspensión preventiva del trabajador jurisdiccional es de carácter excepcional, constituyendo un pre-juzgamiento, provisorio, instrumental y variable. Tiene por finalidad asegurar la eficacia de la resolución final, así como garantizar la correcta prestación del servicio de justicia.

Se dicta, mediante resolución debidamente motivada, cuando concurran los siguientes requisitos:

1) Existan fundados y suficientes elementos de convicción sobre la responsabilidad disciplinaria por la comisión de un hecho que haga previsible la imposición de la medida disciplinaria de destitución, sea por la gravedad de los hechos, su carácter público y notorio o por la flagrancia en la comisión de la infracción y,
2) Resulte indispensable para garantizar el normal desarrollo de la causa o la eficacia de la resolución que pudiera recaer, o para impedir la obstaculización de la misma, o evitar la continuación o repetición de los hechos objeto de investigación o el mantenimiento de los perjuicios que aquellos hayan ocasionado a la administración de justicia, o para mitigarlos.

Esta medida no constituye sanción y podrá decidirse al inicio o durante de la tramitación del procedimiento disciplinario.

Artículo 87.- Caducidad de la Medida Cautelar

La medida cautelar caduca automáticamente cuando:

1. Se emita resolución que ponga fin definitivamente al procedimiento sancionador.
2. La sanción impuesta sea amonestación, multa o suspensión.

Artículo 88. Medidas correctivas

La autoridad puede dictar medidas correctivas para prevenir o evitar la continuación del acto o sus efectos como consecuencia de su labor disciplinaría o inspectora, para lo cual emitirá las directivas respectivas.

Artículo 89. 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 quedó firme.

La anotación de la sanción de suspensión se cancelará, a instancia del sancionado, cuando hayan transcurrido al menos dos (2) años desde la conclusión de su ejecución, 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.

Artículo 90. Directivas y normas reglamentarias

El Consejo Ejecutivo del Poder Judicial emite las directivas y normas reglamentarias necesarias para el trámite del procedimiento de investigación preliminar y del procedimiento administrativo disciplinario único. En tanto no se haya emitido las normas reglamentarias disciplinarias o directivas continuará rigiendo las normas administrativas disciplinarias Resolución Administrativa N° 227-2009-PJ; Resolución Administrativa N° 242-2015-CE-PJ y la Resolución Administrativa N° 243-2015-CE-PJ.

TÍTULO VI
TERMINO DE LA CARRERA DEL TRABAJADOR JURISDICCIONAL

Artículo 91. Término de la carrera del trabajador jurisdiccional

Son causales de término de la carrera del trabajador jurisdiccional 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 jurisdiccional, 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 formará parte del régimen económico del trabajador jurisdiccional.

SEGUNDA. Exclusión de la Ley del Servicio Civil

Los trabajadores de la carrera jurisdiccional, regulados por la presente ley, están comprendidos en los alcances de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil solo en caso de controversia para el acceso, evaluación y progresión en la carrera. En materia disciplinaria el Poder judicial actúa en primera instancia y SERVIR en segunda y última instancia, pudiéndose ser recurrida sus resoluciones ante el Poder Judicial.

TERCERA. Reconocimiento de la condición de trabajador de carrera del personal jurisdiccional que mantenga vínculo laboral con el Poder Judicial

Son trabajadores de carrera jurisdiccional aquellos que a la fecha de publicación de la presente ley tenga relación laboral a plazo indeterminado con el Poder Judicial, o a quienes se les reconozca tal condición posterior a la vigencia de la ley pero por procesos administrativos o judiciales iniciados con anterioridad a la vigencia de la presente ley.

CUARTA. Reglamentación

El reglamento de la presente Ley se emitirá en el plazo de 90 días contados desde la vigencia de la presente ley.

QUINTA. Derogatoria

Deróguense las normas que se opongan a la presente ley.

PODER JUDICIAL DEL PERÚ

Presidencia del Consejo Ejecutivo

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRAMITE Y DIGITALIZACIÓN DE DOCUMENTOS
11 OCT. 2022
RECIBIDO
Firma: Hora: 9:51 am

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Firma Digital
Firmado digitalmente por BARRIOS ALVARADO Elvia FAU 20159981216 soft
Cargo: Presidenta Del Consejo Ejecutivo
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06.10.2022 15:41:17 -05:00

Lima, 06 de Octubre del 2022

OFICIO N° 000164-2022-P-CE-PJ

Señor Congresista
JOSÉ DANIEL WILLIAMS ZAPATA
Presidente del Congreso de la República
Presente. -

Asunto : "Anteproyecto de la Ley de la Carrera del Trabajador Jurisdiccional del Poder Judicial"

Referencias : Oficio N° 000150-2022-P-CE-PJ
Oficio N° 959-2022-2023-ADP-D/CR

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y en atención al asunto y documentos de la referencia, remito al Congreso de la República la información complementaria referente al "Anteproyecto de la Ley de la Carrera del Trabajador Jurisdiccional del Poder Judicial", esto es, la exposición de motivos, efecto de vigencia de la norma y el análisis costo-beneficio, conforme a lo establecido en el artículo 75° del Reglamento del Congreso de la República, para el trámite pertinente.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad, para reiterar a usted los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

ELVIA BARRIOS ALVARADO
Presidenta
Consejo Ejecutivo

c.c.: Oficial Mayor del Congreso de la República

Firma Digital
rmado digitalmente por MERA ASAS Luis Alberto FAU 159981216 soft
otivo: Doy V° B°
echa: 05.10.2022 08:23:46 -05:00

RJ: 965934

Poder Judicial
Del Perú

Consejo Ejecutivo
Despacho del Consejero Carlos Giovani Arias Lazarte

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Firma Digital
Firmado digitalmente por ARIAS LAZARTE Carlos Giovani FAU 20159981216 soft
Cargo: Consejero
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04.10.2022 15:06:27 -05:00

Lima, 04 de Octubre del 2022

OFICIO N° 000084-2022-CAL-CE-PJ

Sr(a).
ELVIA BARRIOS ALVARADO
PRESIDENTA DEL CONSEJO EJECUTIVO

Presente. -

Asunto : REMITE INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA.

Referencia: OFICIO N° 959-2022-2023-ADP-D/CR (22/09/2022)
OFICIO N° 000150-2022-P-CE-PJ (13/09/2022)

Tengo el honor de dirigirme a usted, para saludarla muy cordialmente y manifestarle que, en atención a los documentos de la referencia, se cumple con remitir información complementaria referente al "Anteproyecto de la Ley de la Carrera del Trabajador Jurisdiccional del Poder Judicial", esto es, exposición de motivos, efecto de vigencia de la norma y el análisis costo-beneficio, conforme a lo prescrito en el artículo 75 del Reglamento del Congreso de la República, para el trámite pertinente.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad, para reiterar a usted los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

DR. CARLOS ARIAS LAZARTE
Juez Supremo
Miembro del Consejo Ejecutivo

CAL/mvf

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **13** de **octubre** de **2022**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 3265-2022-PJ** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. **JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS.**

JOSÉ F. CEVASCO PIEDRA
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA CARRERA DEL TRABAJADOR JURISDICCIONAL

La Constitución Política del Perú, consagra en plenitud, en el artículo 138°, la autonomía institucional del Poder Judicial, precisando que la función jurisdiccional, es única y exclusiva del Poder Judicial y se ejerce a través de sus Órganos Jurisdiccionales con arreglo a la Constitución y a las Leyes.

Precisamente, dicha exclusividad de la función jurisdiccional permite afirmar que solo los Órganos Jurisdiccionales, y quienes lo integran, tienen una función marcadamente diferenciada del resto de la Administración Pública, razones que justifican que el Poder Judicial en su Plan Estratégico Institucional 2021-2030, como parte de su Declaración de Política Institucional, haya precisado como Lineamiento, en el Objetivo N° 03: "Consolidar la Independencia y Autonomía del Poder Judicial", consolidar una carrera judicial que propicie el ascenso meritocrático y a su vez garantice la permanencia de sus jueces.

El consolidar la carrera judicial comprende de un lado, fortalecer la carrera de los jueces, y de otro lado del personal que participa de la función jurisdiccional. Así tenemos que para el caso de los jueces se ha expedido la Ley N° 29277, Ley de la Carrera Judicial, quedando pendiente el dictado de la Ley de la Carrera del Trabajador Jurisdiccional, que es el propósito de la presente iniciativa legislativa.

En esa línea argumentativa debe mencionarse que el manejo del talento humano debe ser fortalecido con el propósito de que el Poder Judicial atraiga y mantenga a los mejores profesionales que coadyuven en la administración de justicia.

Con dicha finalidad, urge la aprobación de una Ley de Carrera de los Trabajadores Jurisdiccionales, que fomente el mérito y la excelencia de los servidores jurisdiccionales, en el ingreso, la permanencia y la promoción de los mejores servidores del Poder Judicial.

Siendo ello así, el proyecto de Ley que aquí presentamos, forma parte trascendente del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2030 del Poder de Judicial[1] que en la

[1] Aprobado por Resolución Administrativa N° 000136-2021-P-PJ del 17 de febrero de 2021.

esfera jurisdiccional tiene como objetivo, "Impulsar la modernización y la calidad de la Administración de Justicia"[2]; "Buscar un servicio de justicia que garantice el derecho de las personas, en el marco de la Constitución Política del Perú y el ordenamiento jurídico[3]; "Consolidar la independencia y autonomía del Poder Judicial"[4] , y; "Fortalecer la integridad y la transparencia en el ámbito jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial"[5].

En tal sentido, esta propuesta legislativa tiene una primera parte relacionado con los antecedentes normativos que ha tenido lugar en nuestro país y una segunda parte en el que se exponen los objetivos del presente proyecto de Ley, cuyos fundamentos residen en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2030 del Poder de Judicial.

La tercera parte está relacionada a fundamentar la naturaleza especial de la función jurisdiccional, y las razones por las que es necesaria la aprobación de esta propuesta de Ley para los trabajadores jurisdiccionales, distinguiéndolos de los trabajadores administrativos, de modo que jueces y trabajadores jurisdiccionales mantengan un régimen propio y diferenciado del resto de trabajadores de la administración pública.

En la cuarta parte se detallan los principales ejes de la propuesta legislativa, en las que se resalta el principio de igualdad y mérito para el acceso, permanencia y promoción en la Carrera del Trabajador Jurisdiccional.

Finamente, en la parte penúltima y última se exponen los efectos de la vigencia de la norma y el análisis del costo beneficio.

I Antecedentes Normativos

1.1 Ley de la Carrera del Trabajador Judicial del año 2018

---

[2] Cuyo lineamiento, entre otros, es el de cambio organizacional para afrontar de manera más eficientes la administración de justicia.

[3] cuyo lineamiento de garantizar una justicia sin interferencias

[4] Cuyo lineamiento es, entre otros, Consolidar una carrera judicial que propicie ascenso meritocrático.

[5] Cuyo lineamiento es, entre otros, propiciar el adecuado comportamiento de todos los actores del sistema de administración de justicia y fortalecer la integridad de los magistrados y trabajadores del Poder Judicial.

La Ley de Carrera del Trabajador Judicial, Ley N° 30745 **"Ley de la Carrera del Trabajador Judicial"**[6], fue aprobada por insistencia por el Pleno del Congreso de la República y publicada en el Diario Oficial El Peruano el 11 de enero de 2018.
Cabe tener en cuenta que antes de su aprobación por insistencia, el Poder Ejecutivo formuló las siguientes observaciones a la Autógrafa de la Ley de referencia:

(i) **Observación general:** "La Ley regula, de manera inconstitucional, la exclusión a los auxiliares jurisdiccionales del Poder Judicial de las disposiciones contenidas en la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, y por consiguiente, la exclusión de la entidad y sus servidores del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".

(ii) **Observaciones específicas:**

a. La autógrafa menciona que la Ley N° 29277, Ley de la Carrera Judicial, le es aplicable a los trabajadores jurisdiccionales, sin hacer distinción entre los trabajadores administrativos y los jurisdiccionales;

b. No existe argumentación respecto a la aludida "especialización de las labores" de los trabajadores del Poder Judicial, la autonomía de la función Jurisdiccional y administrativa del Poder Judicial

c. Existe una omisión de regulación de la Progresión de la Carrera, así como de los criterios que rigen dicha progresión.

d. Se ha regulado la Negociación colectiva y régimen disciplinario, cuando ya existe el marco normativo que rigen dichos aspectos.

e. Existe doble regulación respecto a la Ley de la Escala Remunerativa de los trabajadores de la carrera judicial.

f. No se ha tenido en cuenta el costo que implicaría la implementación de la medida legislativa.

---

[6] Cabe tener en cuenta que la Ley N° 30745, tuvo como antecedente los Proyectos de Ley acumulados: 1862/"017-PJ y 2158/2017-CR. El proyecto es aprobado el 13 de diciembre de 2017, por el Pleno del Congreso de la República en primera votación. El 11 de enero se presenta nuevo texto sustitutorio y se aprueba en el Pleno del Congreso y aprobado en primera votación y se dispensa de la segunda votación. El 21 de febrero de 2018 es observada la autógrafa por el Poder Ejecutivo. El 13 de marzo de 2018 la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, acordó por Unanimidad de los presentes aprobar el dictamen de Insistencia, recaído en la observación de la Autógrafa "Ley de la Carrera del Trabajador Judicial".

1.2 Declaración de inconstitucionalidad de la Ley de la Carrera del Trabajador Judicial

Luego de su publicación, el Poder Ejecutivo interpuso demanda de inconstitucionalidad contra la referida Ley y el 20 de agosto de 2020, el Pleno del **Tribunal Constitucional** declaró fundada la demanda de inconstitucionalidad interpuesta por el **Poder Ejecutivo** contra dicha Ley **y su reglamento.**

1.3 Argumentos del pronunciamiento del Tribunal Constitucional en la sentencia de inconstitucionalidad

a. El Tribunal Constitucional, en la sentencia de inconstitucionalidad, advirtió que la exclusión de los servidores del Poder Judicial del ámbito de la Ley Servir solo sería legítima si las labores o funciones de los trabajadores judiciales tuvieran naturaleza especial.

b. Así, señaló que resulta indispensable distinguir entre aquellos trabajadores que realizan labores de naturaleza administrativa y los que prestan servicios en el área jurisdiccional, de conformidad con lo establecido en la propia Ley Orgánica del Poder Judicial, cuyo TUO fue aprobado por el Decreto Supremo 017-93-JUS.

c. Para el caso de los trabajadores administrativos señaló que no desarrollan funciones de naturaleza especial, y no existiría diferencia respecto a los demás trabajadores de la administración pública. Respecto a los trabajadores jurisdiccionales, el Tribunal Constitucional considera que tendrían una naturaleza especial de funciones, sin embargo, la Ley derogada había incluido a un conjunto distinto de servidores de los órganos jurisdiccionales como secretarios, especialistas y asesores de Corte junto a los trabajadores administrativos, de manera que no se ha regulado una ley de carrera en consonancia con el criterio de especial función, "***sin perjuicio de que pueda establecerse en el futuro***".

d. Añade el Tribunal Constitucional que la Ley impugnada aun cuando haya establecido niveles y escalas ocupacionales, dicha clasificación está referida a las condiciones de ingreso a la carrera judicial, pero no a una progresión propiamente dicha una vez que se haya entrado a esta, no existe los requisitos que los trabajadores deben cumplir para ser promovidos o ascendidos en dicha carrera especial.

e. El Tribunal Constitucional precisa que una ley de carrera debería establecer las condiciones del ascenso como contenido del derecho a acceder a la función pública en condiciones de igualdad.

II Objetivo del presente Proyecto de Ley

a. Superando los vicios de inconstitucionalidad de la anterior Ley N° 30745, Ley de Carrera del Trabajador Judicial del año 2018, el presente proyecto de Ley se ha elaborado superando el *test* de constitucionalidad que debe ostentar toda norma legal, de tal forma que, en el marco de la separación de poderes, concilia la potestad del Poder Ejecutivo con el derecho a que el Poder Judicial cuente con el marco legal que le permita afrontar de mejor manera el rol de impartir justicia que le ha señalado la Constitución Política del Perú.

b. El Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, en ejercicio de su función constitucional de presentar iniciativas legislativas[7], pone a consideración del Congreso de la República el presente proyecto de Ley que es el resultado de la deliberación permanente, del Órgano de Gobierno del Poder Judicial con los Sindicatos de Trabajadores, sobre las necesidades de los trabajadores jurisdiccionales de la administración de justicia – Poder Judicial-, y las medidas que deben implementarse para garantizar las condiciones laborales del ingreso, permanencia, progresión y terminación de la relación laboral.

c. Consideramos que el contexto que vive hoy nuestro país, exige una mejora de la eficiencia de la administración de justicia, que no pasa únicamente por la expedición de la Ley de Carrera Judicial, aplicable a los jueces, sino también por darle a los trabajadores jurisdiccionales una Ley que permita fortalecer su independencia, dotando de reglas claras respecto a todos los ámbitos del trabajo, desde el ingreso a la carrera, la permanencia, progresión y terminación.

d. Dicha exigencia hace que el proyecto de Ley responda a las necesidades de la administración de justicia del Perú del siglo XXI, siente las bases para recuperar la credibilidad de los ciudadanos en sus instituciones judiciales, fortaleciendo la independencia del trabajador jurisdiccional y permita mejorar la calidad y eficiencia en la Justicia, toda vez que los jueces y los trabajadores jurisdiccionales deben de gozar del mismo estatuto que le permita cumplir su función libre de interferencias.

---

[7] Cabe tener en cuenta que de acuerdo al TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, "La Corte Suprema tiene iniciativa legislativa, en los asuntos que le son propio (...)".

e. La propuesta de Ley que aquí se presenta se corresponde también con el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2030 del Poder de Judicial[8] que en la esfera jurisdiccional tiene como objetivo, "Impulsar la modernización y la calidad de la Administración de Justicia", que tiene como lineamiento es el de cambio organizacional para afrontar de manera más eficientes la administración de justicia; "Buscar un servicio de justicia que garantice el derecho de las personas, en el marco de la Constitución Política del Perú y el ordenamiento jurídico", siendo uno de los li; "Consolidar la independencia y autonomía del Poder Judicial", cuyo lineamiento es consolidar una carrera judicial que garantice un justicia sin interferencias, y; "Fortalecer la integridad y la transparencia en el ámbito jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial", cuyo lineamiento es propiciar el adecuado comportamiento de todos los actores del sistema de administración de justicia y fortalecer la integridad de los magistrados y trabajadores del Poder Judicial, toda vez que la exigencia de integridad no sólo les es exigible a los magistrados sino también a los trabajadores de este Poder del Estado.

f. Una vez implementada la presente Ley, en conjunto con la Ley de la Carrera Judicial y otras normas que regulan la administración de justicia, deben conducir a una modernización de la justicia y una consecuente mejoría en el día de la prestación del servicio en los despachos judiciales del país, de tal forma que se logre la mayor eficiencia de los recursos humanos en la prestación del servicio de administración de justicia.

III La naturaleza especial de la función jurisdiccional

a. La función jurisdiccional podría ser definida desde el punto de vista orgánico como "la ejercida con carácter exclusivo por los jueces y tribunales, aplicando las normas jurídicas en los juicios civiles, penales y contencioso-administrativos, juzgando de modo inmutable y ejecutando lo juzgado".

b. En la doctrina, la función de los tribunales es ejercer jurisdicción. Esta consiste en el poder-deber que tienen los tribunales para conocer y resolver, por medio del proceso y con efecto de cosa juzgada, los conflictos de intereses de relevancia jurídica que se promuevan, en el orden temporal, dentro del territorio de la República y en cuya

[8] Aprobado por Resolución Administrativa N° 000136-2021-P-PJ del 17 de febrero de 2021.

solución les corresponda intervenir. Se trata de una función propia, única y exclusiva[9] cargo de los Órganos Jurisdiccionales conforme a lo dispuesto en el artículo 138° de la Constitución Política del Perú y no existe ningún otro órgano de la Administración Pública que tenga tal potestad[10].

c. A diferencia de ello, la función administrativa es residual al ámbito de competencia de las jurisdiccionales.

d. En dicho marco, nuestro marco constitucional ha reservado a los Órganos Jurisdiccionales integrado por jueces, **con apoyo de los servidores judiciales**, la potestad de administrar justicia, tal como se encuentra previsto en la Constitución Política del Perú y en la Ley Orgánica del Poder Judicial.

e. Tal como lo ha sostenido el Tribunal Constitucional, existe una diferencia significativa entre los que realizan funciones jurisdiccionales y los que realizan funciones estrictamente administrativas, toda vez que el personal jurisdiccional coadyuva directamente en la actividad jurisdiccional propia de los jueces, emitiendo opinión, proponiendo el sentido de las sentencias, apoyando en la construcción y procedimentalización de las decisiones judiciales, lo que constituye una función especial en la administración de justicia, que la distingue de aquellos trabajadores que realizan actividades propios de la administración pública.

f. Cabe agregar que a través de la Ley del Servicio Civil el Estado ha diseñado un régimen único de administración pública, aplicable a todos los servidores públicos, pero ha excluido a determinado grupo de servidores fundada en la especial naturaleza o la particularidad de la prestación del servicio.

g. En ese sentido, si el objeto que ha perseguido el legislador es tender a uniformar el régimen de los servidores públicos, las exclusiones sólo se justifican por la especial función que realizan determinado grupo de trabajadores de la administración pública, como son los trabajadores jurisdiccionales del Poder Judicial.

---

[9] Artículo 139° numeral 1) de la Constitución Política del Perú. Son principios y derechos de la función jurisdiccional. La unidad y exclusividad de la función jurisdiccional

[10] Artículo 138° de la Constitución Política del Perú. La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes.

h. Cabe tener en cuenta que los magistrados del Poder Judicial tienen como garantía constitucional la independencia judicial, lo que implica que no están sometidos a nadie cuando imparten justicia. Dicha garantía se extiende al personal jurisdiccional, de manera que la decisión judicial final responda genuinamente a los criterios de justicia.

i. Si ello es así, es razonable que los trabajadores jurisdiccionales, cuenten con una Ley de Carrera Especial, al igual que los jueces, ya que la función que realizan no son administrativas, sino jurisdiccionales, de colaboración en los órganos jurisdiccionales para el idóneo ejercicio de la actividad jurisdiccional, lo que ha merecido el reconocimiento constitucional por el Tribunal Constitucional en la Sentencia 0025-2013-PI/TC y acumulados y sentencia 432/2020.

IV Ejes de la Ley de Carrera del Trabajador Jurisdiccional

a. Como objetivo del presente proyecto de Ley, se ha considerado establecer el marco normativo de la carrera del trabajador jurisdiccional del Poder Judicial, en el que se comprende a los profesionales de auxilio judicial. Dicha carrera tiene por objeto coadyuvar a garantizar la eficaz y eficiente administración de justicia y, con base en el sistema de méritos, asegurar la igualdad de oportunidades en el ingreso y ascenso de los trabajadores jurisdiccionales, con estabilidad e independencia

b. se ha previsto cinco niveles de progresión en la carrera. Cada una de ellas tiene requisitos que se encuentran compatibilizados con la Ley Orgánica del Poder Judicial.

NIVEL	CARGO
QUINTO NIVEL	RELATOR DE SALA SUPREMA
	SECRETARIO DE SALA SUPREMA
	ASESOR DE JUEZ SUPREMO
CUARTO NIVEL	RELATOR DE SALA SUPERIOR
	SECRETARIO DE SALA SUPERIOR
	ASESOR DE JUEZ DE SALA SUPERIOR
TERCER NIVEL	ASESOR DE JUEZ DE ESPECIALIZADO ASESOR DE JUEZ DE PAZ LETRADO SECRETARIO DE JUZGADO ESPECIALISTA LEGAL PROFESIONAL –Personal multidisciplinario de auxilio judicial-

NIVEL	CARGO
SEGUNDO NIVEL	ASISTENTE JUDICIAL TÉCNICO JUDICIAL
PRIMER NIVEL	AUXILIAR JUDICIAL

c. Es de resaltarse que el ingreso a la carrera del trabajador jurisdiccional y del profesional de auxilio judicial se lleva a cabo únicamente mediante concurso público de méritos para cubrir plazas vacantes y presupuestadas que no tengan naturaleza de confianza y está a cargo de la Comisión Permanente de Selección de Personal de la Corte Suprema, Corte Superior, según el caso.

d. Asimismo, se ha tenido en cuenta el proceso de capacitación para mejorar el desempeño de los trabajadores jurisdiccionales para brindar servicios de calidad a los ciudadanos y se crea la Escuela de Formación y Capacitación para el perfeccionamiento del trabajador jurisdiccional del Poder Judicial, con el objeto de preparar, adiestrar y capacitar a los trabajadores jurisdiccionales de carrera que se encuentren laborando en dichos cargos. Los estudiantes de la Escuela lo constituirán todos los trabajadores Jurisdiccionales antiguos y nuevos, ubicados en las distintas dependencias jurisdiccionales del Poder Judicial, recibiendo cursos de capacitación, formación y actualización permanentes durante el año judicial.

e. También se ha tenido en cuenta los estímulos a los trabajadores jurisdiccionales que destaquen por sus méritos en el cumplimiento de sus funciones, según evaluación.

f. Se ha previsto que la negociación colectiva se rige por las normas generales, de manera que la negociación se ajuste al marco jurídico sobre esta materia.

g. Se resalta que los trabajadores jurisdiccionales realizan sus funciones bajo la garantía de la independencia. No se encuentran sometidos a ninguna autoridad distinta al Poder Judicial y a los magistrados en cuyos órganos jurisdiccionales prestan servicios.

h. Se ha reconocido la competencia del SERVIR en caso de controversia para el acceso, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de

relación de trabajo, distinta a las sanciones disciplinarias por ejercicio de la función jurisdiccional que será resuelto por el Órgano de Control del Poder Judicial, en la que el Poder judicial actúa en primera instancia y SERVIR en segunda y última instancia, pudiendo ser recurrida sus resoluciones ante el Poder Judicial. De esta manera se armoniza la política de administración pública del Ejecutivo con el servicio de naturaleza especial de la función jurisdiccional que realizan los trabajadores jurisdiccionales.

i. La progresión en la carrera del trabajador jurisdiccional permite al servidor el ascenso a una plaza vacante de nivel inmediato superior del Grupo ocupacional o en cualquiera de las plazas que comprende el nivel en el que se encuentra.

j. Se ha previsto las reglas sobre la progresión en la carrera, reconociendo el derecho de todos sus trabajadores al goce de condiciones de trabajo equitativos y satisfactorios que le aseguren igualdad de oportunidades para todos, de ser promovidos dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que el haber ganado el concurso de méritos, teniendo prioridad aquellos que cumplidos los requisitos tengan más tiempo de servicio y capacidad.

V Efecto de Vigencia de la Norma

La regulación de la carrera del trabajador jurisdiccional es una Ley especial que dotará a los servicios que brindan los servidores jurisdiccionales de una estructura orgánica y funcional, reglas coherentes de acceso, permanencia y promoción en la Carrera del Trabajador Jurisdiccional, para la consecución de objetivos específicos de la función jurisdiccional de los órganos Jurisdiccionales del Poder Judicial.

VI Análisis Costo Beneficio

De aprobarse la iniciativa legislativa no generará un costo al Estado, por cuanto únicamente se precisa y ordena el ingreso, permanencia y progresión en la carrera del trabajador jurisdiccional, permitiendo establecer un régimen que garantiza reglas claras en el ámbito laboral y a las relaciones del trabajador jurisdiccional, teniendo en cuenta la naturaleza especial en la prestación del servicio jurisdiccional.

Asimismo, permitirá que el Ministerio de Economía y Finanzas realice de forma más acertada el estudio de los ingresos del personal jurisdiccional y administrativos del Poder Judicial a fin de determinar la escala remunerativa que se acorde con los

ingresos de os trabajadores de las entidades del sistema de justicia, cuyo mandato nace de la Ley N° 30693, Ley del Presupuesto del Sector Público 2018[11].

Esta Ley resultará beneficioso para la institucionalización y modernización del Poder Judicial toda vez que establece las condiciones para que este Poder del Estado reclute a los mejores profesionales y para que los trabajadores puedan planificar y acceder de manera progresiva, previo concurso, a una mayor oportunidad de desarrollo laboral sobre la base de la formación, los conocimientos y la permanente búsqueda de innovación de los trabajadores, a fin de asegurar su más alta productividad y rendimiento.

Asimismo, la Ley de Carrera del Trabajador Jurisdiccional se desarrolla de manera transparente y predecible, en igualdad de oportunidades hacia y desde los distintos niveles de progresión.

[11] Trigésima Octava Disposición Complementaria y Final.