



RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 696-2018-P-CSJJU/PJ

Huancayo, diecinueve de junio del
año dos mil dieciocho.-

VISTOS:

El documento de renuncia presentada por el servidor **Gary Arturo Orellana Castillo**, Auxiliar Administrativo I, adscrito a la Unidad de Servicios Judiciales de la Corte Superior de Justicia de Junín, de fecha catorce de junio del año dos mil dieciocho; Informe Técnico N° 474-2018-PERS-UAF-GAD-CSJJU/PJ, del 18 de junio del 2018 y,

CONSIDERANDO:

Primero.- El Presidente de la Corte Superior de Justicia de Junín, es la máxima autoridad administrativa del Distrito Judicial a su cargo, encargada de cautelar la pronta administración de justicia, así como el cumplimiento de las obligaciones de los Magistrados del Poder Judicial, dirigiendo su política interna en coordinación con el Consejo Ejecutivo Distrital, cuando lo haya o la Sala Plena;

Segundo.- Mediante documento del 14 de junio del 2018, el servidor **Gary Arturo Orellana Castillo**, presenta su renuncia al cargo de Auxiliar Administrativo I, adscrito a la Unidad de Servicios Judiciales de la Corte Superior de Justicia de Junín, por motivos estrictamente personales, solicitado, además, se le exonere del plazo de ley y se haga efectiva a partir del veinticinco de junio del año dos mil dieciocho;

Tercero.- Al respecto, el inciso b) del artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala que la renuncia o retiro voluntario del trabajador es causa de la extinción del contrato de trabajo, lo que en la doctrina dominante se conoce como extinción de la relación laboral, según su origen, es decir, por la voluntad unilateral del trabajador (renuncia);

Cuarto.- En ese mismo sentido, el Reglamento Interno de Trabajo del Poder Judicial, aprobado por Resolución Administrativa N° 010-2004-CE-PJ, establece en el inciso b) del artículo 81° que el vínculo laboral se extingue por renuncia o retiro voluntario del trabajador;

Quinto.- Es decir, la decisión del trabajador de poner fin a la relación laboral, constituye causa suficiente para la extinción válida de ésta; sin embargo, la voluntad de retirarse del trabajador, no significa que no esté sujeto a ciertos requisitos o formalidades; toda vez que al





originarse la relación laboral, se origina a la vez, una relación jurídica bilateral, por consiguiente la extinción de la misma por decisión de una de las partes, requiere, cuando menos, que dicha manifestación de voluntad sea transmitida a la otra parte, y guarde determinadas formalidades;

Sexto.- En tal sentido la formalización de la renuncia, debe ser entendida, como un acto unilateral y voluntario; la misma que deberá ser presentada por el trabajador con una anticipación no menor de treinta días calendarios, o solicitar la exoneración del plazo de ley; señalándose, además, la fecha exacta a partir de la cual se hará efectiva la renuncia; la que en modo alguno, debe ser presentada de manera abierta e imprecisa, a fin de que la misma pueda surtir sus efectos plenamente, con la finalidad de que el empleador pueda cubrir con un reemplazo el puesto que quedará vacante, evitando que se afecten las actividades de la institución;



Séptimo.- El artículo dieciocho del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, establece que en caso de renuncia o retiro voluntario, el trabajador debe dar aviso escrito con treinta días de anticipación. El empleador puede exonerar éste plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador, en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día;

Octavo.- Ahora bien, debemos precisar que la extinción de la relación laboral, en cuanto se refiere al derecho de renuncia, establece que el trabajo es voluntario, no es forzoso, de tal modo que si trabajador ya no desea seguir laborando, tiene el derecho de extinguir su vínculo laboral a través del acto de la renuncia. Por lo que deviene en procedente, aceptar la renuncia formulada por el servidor **Gary Arturo Orellana Castillo**, Auxiliar Administrativo I, dispensándosele del plazo de ley, el mismo que no implica de modo alguno la exoneración de los procesos administrativos disciplinarios que pudiera tener, o por cualquier hecho materia de investigación que se hubiere producido durante el ejercicio de sus funciones como trabajador del Poder Judicial;



Noveno.- Siendo ello así, mediante Informe Técnico N° 474-2018-PERS-UAF-GAD-CSJJU/PJ, del 18 de junio del 2018, la Coordinación de Personal de la Unidad de Administración y Finanzas, pone en conocimiento de ésta Presidencia de Corte, la condición laboral del recurrente, precisando que se encuentra contratado bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728 – Plazo Determinado en la plaza N° 004112;



Décimo.- Al respecto, cabe referir, que el artículo 16° del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, establece que el acto administrativo es eficaz, a partir de que la notificación legalmente realizada produce sus efectos; asimismo, el artículo 17° del citado cuerpo normativo señala que la autoridad administrativa podrá disponer en el mismo acto administrativo que tenga eficacia anticipada a su emisión, sólo si fuera más favorable a los administrados, y siempre que no lesione derechos fundamentales o intereses de buena fe legalmente protegidos a terceros y que existiera en la fecha a la que pretenda retrotraerse la eficacia del acto el supuesto de hecho justificativo para su adopción, reconociendo de esta manera el efecto excepcional de la retroactividad del acto hasta momentos anteriores a su emisión;

En uso de las facultades conferidas por los incisos tercero, cuarto y noveno del artículo noventa del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: ACEPTAR, la renuncia formulada por el servidor **Gary Arturo Orellana Castillo**, como Auxiliar Administrativo I, adscrito a la Unidad de Servicios Judiciales de la Corte Superior de Justicia de Junín (plaza N° 004112), con efectividad al 25 de junio del 2018, dispensándole del plazo de ley establecido; el mismo que no implica de modo alguno la exoneración de los procesos administrativos disciplinarios que pudiera tener, por cualquier hecho materia de investigación que se hubiere producido durante el ejercicio de sus funciones como servidor de la Corte Superior de Justicia de Junín.

ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER que la Gerencia de Administración Distrital, a través de la Coordinación de Personal proceda a la liquidación de sus beneficios sociales conforme a ley y se le otorgue la Constancia de Trabajo respectiva.

ARTÍCULO TERCERO: PONER la presente resolución en conocimiento de la Gerencia de Administración Distrital, Coordinación de Personal, Asesoría Legal de la Corte Superior de Justicia de Junín e interesado.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE




NICK OLIVERA GUERRA
Presidente
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNÍN