Firma Digital

Firmado digitalmente por CRUCES GUERREROS Rosse Mary FAU 20131369477 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22.11.2023 09:29:17 -05:00

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

San Isidro, 22 de Noviembre del 2023

RESOLUCIÓN OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS N° 000023-2023-ITP/OGRRHH

VISTO:

El escrito (s/n) del 25 de octubre del 2023, ingresado mediante Memorando N° 000033-2023-ITP/FRA-ADM-CITEAGROICA, que contiene el recurso de reconsideración presentado por el Sr. Franco Erick Rodríguez Aquije contra el Memorando n° 002020-2023-ITP/OGRRHH de fecha 04 de octubre de 2023.

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

*1.1. Mediante correo de fecha 02 de octubre del presente año, el servidor Franco Erick Rodríguez Aquije, Encargado de Almacén del CITE Agroindustrial ICA (en adelante, **el servidor**), solicitó a la Dirección del CITE que, se le sirva conceder **la LICENCIA POR PATERNIDAD**, como consecuencia del nacimiento de su menor hija, solicitando que se sirva considerar el inicio de la misma, desde el 30 de setiembre de 2023, en atención al alta hospitalaria.*

1.2. En atención a ello, mediante Memorando n° 001844-2023-ITP/CITEAGROINDUSTRIAL-ICA de fecha 03 de octubre del presente año, la Dirección del CITE remitió los actuados a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, para continuar con el trámite correspondiente.

1.3. Mediante Memorando n° 002020-2023-ITP/OGRRHH de fecha 04 de octubre de 2023, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, en mérito del Informe n° 229-2023-ITP/OGRRHH, resolvió declarar improcedente la licencia por paternidad solicitada por el servidor, en atención a lo dispuesto en el artículo 6° del reglamento de la Ley n° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.

1.4. Mediante escrito (s/n) del 25 de octubre del 2023, ingresado mediante Memorando N° 000033-2023-ITP/FRA-ADM-CITEAGROICA, el servidor presentó recurso de reconsideración contra el Memorando n° 002020-2023-ITP/OGRRHH, alegando lo siguiente:

> *Que, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos solo ha tomado en consideración el hecho que, la licencia por paternidad fue solicitada por su persona cuando se encontraba haciendo uso de su descanso vacacional (descanso vacacional que venció el 05.10.2023) y que por tanto de acuerdo al artículo 6° del Reglamento de la Ley n° 29409[1], no era permisible el otorgamiento de dicha licencia, haciendo una aplicación literal del citado artículo; lo que, la convierte dicha decisión en una interpretación textualista.*

Firma Digital

Firmado digitalmente por MIRANDA ARENAS Angel Alfredo FAU 20131369477 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22.11.2023 08:24:30 -05:00

[1] *Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada*

II. COMPETENCIA

2.1. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos habiendo resuelto a través del Memorando n° 002020-2023-ITP/OGRRHH, la licencia por paternidad solicitada por el servidor mediante correo de fecha 02 de octubre del presente año, es competente para pronunciarse sobre el recurso interpuesto por el servidor, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 219 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS[2].

III. ANÁLISIS

3.1. Para emitir pronunciamiento respecto del recurso de reconsideración presentado, se debe determinar lo siguiente:

a) Si se ha presentado una nueva prueba que sustente su pretensión impugnatoria, a fin de determinar la procedencia del recurso de reconsideración.
b) En caso de que se haya presentado una nueva prueba, si el recurso de reconsideración es o no fundado.
c) En caso de ser fundado el recurso de reconsideración, si corresponde o no reformar o dejar sin efecto los extremos impugnados.

Sobre el recurso de reconsideración

3.2. El artículo 219 de la LPAG establece que el recurso de reconsideración se interpondrá contra el mismo órgano que emitió la resolución de primera instancia, siendo un requisito para su procedencia la presentación de una prueba nueva, que permita sustentar un nuevo criterio de la autoridad.

3.3. Debido a que la pretensión impugnatoria busca un cambio de criterio de la autoridad, se entiende que esta variación solo podría obedecer a la evaluación de un nuevo hecho o prueba que no haya sido presentado o cuya actuación no se haya solicitado a dicha autoridad debido al desconocimiento de su existencia o imposibilidad de obtenerla por parte de la administrada, no habiendo sido valorada para la emisión de la resolución impugnada.

3.4. Por consiguiente, no todos los elementos probatorios nuevos resultan idóneos para efectos del recurso de reconsideración; si no que para ello deben constituir nuevos hechos de los que la administrada toma conocimiento después de la instrucción o sobre los que hubo imposibilidad de dar a conocer.

3.5. Asimismo, en concordancia con lo que señala Morón, no asegura la procedencia de dicho recurso, la presentación de una nueva argumentación jurídica sobre hechos ya evaluados o una explicación técnica de los mismos[3], puesto que no existen nuevos hechos que se ponen en conocimiento.

---

[2] *Artículo 219.- Recurso de reconsideración El recurso de reconsideración se interpondrá ante el mismo órgano que dictó el primer acto que es materia de la impugnación y deberá sustentarse en nueva prueba. En los casos de actos administrativos emitidos por órganos que constituyen única instancia no se requiere nueva prueba. Este recurso es opcional y su no interposición no impide el ejercicio del recurso de apelación*

[3] MORÓN URBINA, Juan Carlos: "Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General". Décimo tercera edición. Lima, Gaceta Jurídica, 2018, tomo II, ps. 202-209.

3.6. *Siguiendo lo anterior, esta dirección considera que no califican como nuevas pruebas aquellas preexistentes que, por motivos no imputables a la autoridad, no fueron presentadas en el expediente.*

3.7. *Por ello, el punto esencial a analizar en el presente recurso impugnatorio, es la existencia o no de una prueba nueva, y habiendo determinado ello, su pertinencia para inducir a una revisión de los resuelto en el Memorando n° 002020-2023-ITP/OGRRHH.*

Sobre la ausencia de medios probatorios

3.8. *Al respecto, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos debe indicar que el administrado no presenta medio de prueba que aporte indicios de un hecho totalmente novedoso, que no hayan sido conocidos anteriormente por esta oficina, situación que permitiría esgrimir un nuevo argumento sobre los hechos examinados.*

3.9. *Lo que sucede es algo distinto, lo expuesto en el recurso de reconsideración planteado por el servidor, consta en argumentos que ya han sido valorados por esta Oficina, pues la decisión recaída en el Memorando n° 002020-2023-ITP/OGRRHH se fundamenta en ella.*

3.10. *En tal sentido, es importante precisar que los argumentos ya fueron materia de análisis por la OGRRHH al emitir el citado Memorando.*

3.11. *El administrado en su recurso de reconsideración se enfoca en señalar que, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos solo ha tomado en consideración el hecho que, la licencia por paternidad fue solicitada por su persona cuando se encontraba haciendo uso de su descanso vacacional (descanso vacacional que venció el 05.10.2023) y que por tanto de acuerdo al artículo 6° del Reglamento de la Ley n° 29409[4], no era permisible el otorgamiento de dicha licencia, haciendo una aplicación literal del citado artículo; lo que, la convierte dicha decisión en una interpretación textualista.*

3.12. *Por lo tanto, queda en evidencia la inexistencia de una nueva prueba sobre la cual el administrado sustente su pretensión de que la administración emita un nuevo pronunciamiento por existir hechos recientemente conocidos que deben ser objeto de examen para esclarecer los hechos.*

Sobre la licencia por paternidad

3.13. *A través de la Ley n° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada (en adelante, la Ley n° 29409), se estableció el derecho de los trabajadores de los sectores público y privado a gozar de una licencia remunerada por paternidad cuya duración se extiende de acuerdo a los supuestos contemplados en el artículo 2 de dicha norma.*

3.14. *Por su parte, el artículo 1 de la Ley n° 29409 precisa que la finalidad de la licencia es promover y fortalecer el desarrollo de la familia. Atendiendo a ello, la norma señala que el derecho a la licencia se configura ante el alumbramiento de la cónyuge o conviviente del servidor.*

3.15. *En observancia del principio de legalidad, y teniendo en cuenta lo dispuesto mediante Informe Técnico n° 001417-2020-SERVIR-GPGS, emitido por la Gerencia de Políticas*

[4] *Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada*

de Gestión del Servicio Civil, con relación a la acreditación del vínculo entre el servidor solicitante y la madre de su hijo/a, cada entidad empleadora evaluará la pertinencia de solicitar documentos que acrediten su condición de cónyuge o conviviente. Alternativamente podrán tomar como referencia la información sobre familiares directos que obre en su legajo personal.

3.16. *Asimismo, con relación a la oportunidad en que se computa el inicio de la licencia por paternidad, es de precisar que conforme al numeral 2.3 del artículo 2° de la Ley N° 29409, dicho computo se efectúa desde la fecha en que el trabajador indique, entre las siguientes fechas:*

a) *Desde la fecha de nacimiento del hijo o hija.*
b) *Desde la fecha en que la madre o el hijo o hija son dados de alta por el centro médico respectivo.*
c) *A partir del tercer día anterior a la fecha probable de parto, acreditada mediante el certificado médico correspondiente, suscrito por profesional debidamente colegiado.*

3.17. *Téngase en cuenta que, en mérito de la modificación realizada a la Ley n° 29409, a través de la Ley n° 30807, se amplió el término de los días a conceder al trabajador, estableciéndose el de diez (10) días calendarios consecutivos en los casos de parto natural o cesárea, previéndose a su vez situaciones excepcionales.*

3.18. *Finalmente, el artículo 6° del Reglamento de la Ley n° 29409, ha previsto que,* ***no corresponderá otorgar la licencia por paternidad, en los casos en que el trabajador se encuentre haciendo uso de descanso vacacional o en cualquier situación que haya determinado la suspensión temporal del contrato de trabajo.***

3.19. *Téngase en cuenta que, conforme al principio de legalidad, regulado en el artículo IV del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, debe señalarse que éste dispone que la administración pública debe sujetar sus actuaciones a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico.*

3.20. *En otros términos, mientras que los particulares están habilitados de hacer todo lo que la ley no prohíbe, las entidades que integran la administración pública, entre las cuales se encuentra la Entidad, sólo pueden hacer lo que la ley expresamente les permita.*

3.21. *A partir de lo expuesto, no correspondería otorgar la licencia por paternidad solicitada por el servidor, en mérito a que, en la oportunidad que lo solicitó este se encontraba haciendo usos de su descanso vacacional, situación prevista en el artículo 6° del Reglamento de la Ley n° 29409.*

Sobre la nulidad planteada por el administrado al presente procedimiento.

3.22. *Al respecto, conforme el artículo 9 del TUO de la LPAG, todo acto administrativo se considera válido en tanto su pretendida nulidad no sea declarada por autoridad administrativa o jurisdiccional, según corresponda.*

3.23. *En relación a las causales de nulidad, el artículo 10 del TUO de la LPAG establece que:*

Artículo 10.- Causales de nulidad
Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:
1) *La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.*

2) *El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el artículo 14.*
3) *Los actos expresos o los que resulten como consecuencia de la aprobación automática o por silencio administrativo positivo, por los que se adquiere facultades, o derechos, cuando son contrarios al ordenamiento jurídico, o cuando no se cumplen con los requisitos, documentación o tramites esenciales para su adquisición.*
4) *Los actos administrativos que sean constitutivos de infracción penal, o que se dicten como consecuencia de la misma.*

3.24. *Señalado esto, debe tenerse presente que, conforme al artículo 11 del TUO de la LPAG[5], las solicitudes de nulidad son planteadas mediante los recursos administrativos y son conocidas y resueltas por la autoridad superior de quien dictó el acto.*

3.25. *Siendo así, el administrado tiene a salvo su derecho a argumentar lo correspondiente en un eventual recurso administrativo, a fin de que sea el órgano superior quien resuelva lo concerniente a una eventual la solicitud de nulidad.*

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo dispuesto por la Ley n° 29409, su reglamento, y el Reglamento de Organización y Funciones del ITP, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2016- PRODUCE;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- *Declarar* ***IMPROCEDENTE*** *el recurso de reconsideración interpuesto por el Sr. Franco Erick Rodríguez Aquije contra el Memorando n° 002020-2023-ITP/OGRRHH de fecha 04 de octubre de 2023.*

Artículo 2.- *Informar al Sr. Franco Erick Rodríguez Aquije que, en el presente expediente, de acuerdo con lo indicado en el artículo 218 del TUO de la LPAG[6], procede el recurso de apelación dentro de los quince (15) días hábiles posteriores a su notificación.*

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ROSSE MARY CRUCES GUERREROS
Jefa de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos
Instituto Tecnológico de la Producción

---

[5] *Artículo 11.- Instancia competente para declarar la nulidad*
1.1. Los administrados plantean la nulidad de los actos administrativos que les conciernan por medio de los recursos administrativos previstos en el Título III Capítulo II de la presente Ley.
1.2. La nulidad de oficio será conocida y declarada por la autoridad superior de quien dictó el acto. Si se tratara de un acto dictado por una autoridad que no está sometida a subordinación jerárquica, la nulidad se declarará por resolución de la misma autoridad. La nulidad planteada por medio de un recurso de reconsideración o de apelación será conocida y declarada por la autoridad competente para resolverlo.
1.3. *La resolución que declara la nulidad dispone, además, lo conveniente para hacer efectiva la responsabilidad del emisor del acto inválido, en los casos en que se advierta ilegalidad manifiesta, cuando sea conocida por el superior jerárquico.*

[6] Artículo 218. Recursos administrativos
218.1 Los recursos administrativos son:
a) Recurso de reconsideración
b) Recurso de apelación
Solo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.
218.2 El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios, y deberán resolverse en el plazo de treinta (30) días.