

ORGANISMO DE FORMALIZACION DE LA PROPIEDAD INFORMAL

VISTOS:

El recurso de apelación de fecha 08 de enero de 2025 signado con Registro SGD N° 2025-0001240, interpuesto por la señora CECILIA ESTEFANI VILLACORTA PEÑA contra la Carta N° D000007-2025-COFOPRI-URRHH, de fecha 07 de enero de 2025 y el Memorando N° D000111-2025-COFOPRI-URRHH, de fecha 14 de enero de 2025 emitido por la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración; y,

CONSIDERANDO:

Que, con fecha 03 de enero de 2025, la señora CECILIA ESTEFANI VILLACORTA PEÑA mediante CARTA N°001-2025-CEVP signada con Registro SGD N° 2025-0000523 señala lo siguiente “(...) *comunico el uso, goce y/o utilización de la licencia sin goce de haber por motivos estrictamente laborales, por un plazo de 180 días, el mismo que deberá de regir de forma efectiva a partir del 07 de enero del 2025 en adelante.*” Dicho requerimiento se sustentó en el Acta de Acuerdo Parcial de Reunión de Conciliación del 06 de junio de 2022. Además, precisó que, “(...) *no constituye una **renovación** de licencias anteriores, sino una **NUEVA SOLICITUD** de licencia por 180 días calendarios, la cual se enmarca dentro de las condiciones y procedimientos establecidos en el acuerdo de parcial de conciliación con fecha 06 de junio del 2022. Es relevante aclarar que el concepto de renovación de licencia, tal como lo establece el acuerdo, hace referencia a una **PRORROGA** de licencias previamente otorgadas y **no a la solicitud de un nuevo periodo** de licencia.”;*

Que, mediante Carta N° D000007-2025-COFOPRI-URRHH, de fecha 07 de enero de 2025 el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos da respuesta a la solicitud señalando que “(...) *la licencia sin goce de haber se otorga por el período máximo de un año. Este periodo se otorga de manera continua o discontinua, según lo solicite cada servidor. Pasado el año, conforme lo señala el Acta de Acuerdo, se trata de una solicitud de renovación, que amerita la previa opinión favorable de su jefe inmediato y la evaluación de la Unidad de Recursos Humanos. Agrega que, “(...) en el Acta de Acuerdo, tal como se ha señalado en el párrafo anterior, no se establece la figura de “NUEVA SOLICITUD”, más bien, precisa la figura de “RENOVACIÓN” pasado el año, el cual puede otorgarse de manera continua o discontinua. Bajo lo expuesto, su pedido formulado corresponde ser atendido como una renovación de licencia sin goce de haber.*” Precisa que, de la revisión efectuada por dicha Unidad se ha identificado que la recurrente ha hecho uso de la licencia sin goce de haber de seiscientos ochenta y cuatro (684) días calendarios. Por lo que, concluye: “(...) *en el presente caso se ha acreditado que usted ha gozado de su licencia sin goce de haber por un periodo mayor de un (01) año, superando incluso los noventa (90) días calendario establecidos en el RIS de COFOPRI, al haber hecho uso de un total de seiscientos ochenta y cuatro (684) días calendario;*

ORGANISMO DE FORMALIZACIÓN DE LA PROPIEDAD INFORMAL

asimismo, en consideración que la Unidad de Abastecimiento ha señalado formalmente en su condición de su jefe inmediato a través de su INFORME-000008-2025-UABAS, de fecha 06 de enero de 2025 que, "...requiere contar con todo el personal contratado independientemente del régimen laboral, a efecto de cumplir con las metas y objetivos trazados, con lo cual se emite opinión no favorable a lo expresado en el documento de la referencia" (el subrayado es nuestro); por lo tanto, no existe opinión favorable de su jefe inmediato superior; y tampoco se cuenta con marco legal para otorgar lo solicitado.";

Que, con fecha 08 de enero de 2025, la señora CECILIA ESTEFANI VILLACORTA PEÑA interpuso recurso de apelación contra la Carta N° D000007-2025-COFOPRI-URRHH, de fecha 07 de enero de 2025, sustentando su recurso en: i) Análisis técnico – gramatical, ii) Errónea interpretación del concepto de "nueva licencia" por parte del Jefe de la Unidad de Abastecimiento, iii) Desestimación del Informe de la Unidad de Recursos Humanos, iv) Cumplimiento del acuerdo sindical y v) Impacto sobre los derechos laborales de la recurrente. En base a ello, solicita que "(...) se revierta la opinión "**no favorable**" emitida y se **APRUEBE** mi solicitud de licencia sin goce de haber por el periodo de 180 días, en estricto cumplimiento de las disposiciones establecidas en el Acta de Acuerdo Parcial de Reunión de Conciliación y la normativa vigente, tomando en cuenta lo fundamentos jurídicos y técnicos expuestos. (...)";

Que, corresponde evaluar la competencia del órgano a cargo de resolver el recurso de apelación y según el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, donde se establece que las materias en las que el Tribunal del Servicio Civil cuenta con competencia para resolver los recursos de apelación; y de acuerdo con la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del sector público para el año fiscal 2013, se derogó la competencia del Tribunal del Servicio Civil sobre materia de retribuciones; por lo que, las materias que son de competencia del citado Tribunal son:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Evaluación y progresión en la carrera;
- c) Régimen disciplinario; y,
- d) Terminación de la relación de trabajo.

Que, en el presente caso por estar relacionado a licencia sin goce de remuneración, el presente caso no resulta ser competencia del Tribunal del Servicio Civil; por lo que, corresponde resolver el recurso de apelación a cada entidad, ello de conformidad a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG);

Que, el numeral 217.1 del artículo 217° del TUO de la LPAG, establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa mediante los recursos administrativos señalados en el artículo 218° del mismo texto normativo;

Que, el artículo 221° del TUO de la LPAG, indica que el escrito del recurso impugnatorio debe señalar el acto del que se recurre y cumplir los demás requisitos previstos en el artículo

ORGANISMO DE FORMALIZACION DE LA PROPIEDAD INFORMAL

124° de la citada Ley; además, debe ser interpuesto dentro del plazo perentorio de quince días hábiles, conforme lo dispuesto en el numeral 218.2 del artículo 218° de la referida Ley;

Que, el recurso de apelación presentado por la recurrente cumple con los requisitos exigidos en los artículos 124° y 221° del TUO de la LPAG, y ha sido presentado dentro del plazo señalado en el numeral 218.2 del artículo 218° del mismo texto normativo; por lo que, corresponde su trámite y resolución respectiva;

Que, el literal g) del artículo 6° del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por el artículo 2° de la Ley N° 29849 «Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales» reconoce a los servidores contratados bajo dicho régimen el derecho a "*Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad, y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales*". Es decir, que los servidores bajo el régimen CAS tienen derecho, además de las licencias por maternidad y paternidad, a las licencias que se otorguen para los otros servidores o trabajadores sujetos al régimen laboral general de la entidad;

Que, a efectos de otorgar a un servidor bajo el régimen CAS las licencias a que se hace referencia, debe observarse el régimen laboral general al que pertenezca la entidad; siendo para el caso del COFOPRI el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728;

Que, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) en el Informe Técnico N° 793-2017-SERVIR/GPGSC ha analizado esta materia señalando lo siguiente:

"2.4 El TUO del Decreto legislativo N° 728, ley de Productividad y Competitividad laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que la suspensión del contrato de trabajo se configura cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y, por parte del empleador, de pagar la remuneración, sin que ello implique la extinción del vínculo laboral. De igual forma, se suspende, también de modo imperfecto, cuando el empleador abona la remuneración sin contraprestación efectiva de labores.

2.5 El Texto Único Ordenado del Decreto legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003- 97-TR, señala en su artículo 12° las causas que dan origen a la suspensión del contrato de trabajo. Entre ellas se prescribe en el literal k) el permiso o licencia concedidos por el empleador.

2.6 En tal sentido, el trabajador se encuentra facultado para solicitar licencia sin goce de haber a efectos de suspender su contrato de trabajo, lo cual no constituye un derecho laboral, en cuanto se encuentra supeditado a la voluntad o discrecionalidad del empleador para otorgar dicho pedido.

*2.7 La normativa del régimen privado no estipula requisitos, procedimiento y/o límite de plazo alguno para el tiempo de duración de este tipo de licencia. **Ello, no impide que las entidades públicas en ejercicio de poder de dirección, a través de sus documentos de gestión interna (como Directivas, Reglamento Interno de Trabajo, entre otros), puedan establecer los supuestos, requisitos, procedimientos, plazos, entre otros aspectos que regulen el otorgamiento de las licencias sin goce de haber de sus trabajadores.**" (énfasis agregado);*

ORGANISMO DE FORMALIZACION DE LA PROPIEDAD INFORMAL

Que, de igual manera el Informe Técnico N° 222-2017-SERVIR-GPGS respecto a las licencias sin goce de haber del Régimen del Decreto Legislativo N° 728, establece que:

“2.4. Siendo así, el trabajador puede solicitar licencia sin goce de haber a efectos de suspender su contrato de trabajo, así como también es potestad del empleador acoger dicho pedido. Respecto al plazo de licencia, la norma no ha establecido un tope en su duración por lo que, se debe entender que la licencia podrá ser otorgada y/o renovada por los periodos que la entidad empleadora estime conveniente en cada caso.

(...)

2.6. De otro lado, debe tenerse en cuenta que la licencia sin goce de haber por motivos personales no constituye un derecho del trabajador sino una prerrogativa del empleador, por lo que este último podría denegar el pedido de licencia en caso la necesidad de servicio institucional amerite la permanencia del servidor. Asimismo, es facultad del empleador regular internamente un plazo máximo por el cual se podría otorgar este tipo de licencias a sus trabajadores.

(...)

3.3. Ante la ausencia de regulación general en el plazo de otorgamiento de licencias sin goce de haber, es facultad del empleador emitir las disposiciones internas que establezcan el periodo máximo por el cual se podrían otorgar.”

Que, de acuerdo a las opiniones del ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos para el caso del régimen laboral de la actividad privada, dado que sus normas generales no desarrollan la licencia sin goce de remuneraciones por motivos particulares; corresponde que cada entidad empleadora emitir las disposiciones internas orientadas a establecer las licencias que sus servidores podrán solicitar, así como las particularidades de cada una de ellas;

Que, en esa línea del poder de dirección, el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal -COFOPRI, con fecha 23 de noviembre de 2020 aprobó el «Reglamento Interno de Servidores Civiles - RIS del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI» (en adelante el RIS), modificado mediante Resolución de Gerencia General N° D000012-2022-COFOPRI-GG, de fecha 30 de marzo de 2022, modificado con Resolución de Gerencia General N° D000058-2022-COFOPRI-GG, de fecha 18 de noviembre de 2022 y Resolución de Gerencia General N° D000004-2025-COFOPRI-GG, de fecha 20 de enero de 2025. En dicho reglamento se contempló las licencias con goce de remuneraciones y las licencias sin goce de remuneraciones;

Que, mediante Resolución de Gerencia General N° D000004-2025-COFOPRI-GG, de fecha 20 de enero de 2025, el numeral 37.4 del artículo 37° del RIS, ha sido modificado con eficacia anticipada a partir del 06 de enero de 2025, donde se establece lo siguiente:

“Artículo 37.-

37.1. Las licencias son las autorizaciones aprobadas por la URRHH, con previa

ORGANISMO DE FORMALIZACIÓN DE LA PROPIEDAD INFORMAL

conformidad del/de la Jefe/a inmediato/a, **que se conceden a los/las servidores/as civiles para no concurrir al centro de labores** por uno (01) o más días, en los términos y condiciones establecidas en el presente RIS.

37.2. La solicitud de licencia debe ser presentada y justificada por escrito ante el/la Jefe/a inmediato/a, quien previa opinión favorable lo remite a la URRHH por conducto regular, con una anticipación de quince (15) días calendario. Dicho plazo no se aplica para aquellos casos en los que medie una situación de accidente o enfermedad grave.

37.3. La sola presentación de la solicitud de licencia ante el/la Jefe/a inmediato/a del/de la servidor/a civil, no es justificación suficiente para que el/la servidor/a no asista o se retire del centro de labores. En caso, se retire sin la autorización emitida por la URRHH, se considera inasistencia injustificada y constituye falta disciplinaria.

37.4 Las licencias se formalizan a través de comunicación escrita emitida por la URRHH, a excepción de la licencia por onomástico y la licencia sindical que únicamente se mencionarán en la papeleta de ingreso y salida.” (énfasis agregado)

Que, el citado RIS prevé la posibilidad del otorgamiento de licencias sin goce de remuneraciones a sus servidores, y en el numeral 38.2 del artículo 38° se establece que puede otorgarse i) por motivos particulares o ii) por motivo de cargo cívico. Sobre el caso submateria se trata de una licencia sin goce de remuneraciones por motivos particulares, el cual de acuerdo a la modificación contenida en la Resolución de Gerencia General N° D000004-2025-COFOPRI-GG, de fecha 20 de enero de 2025, con eficacia anticipada a partir del 06 de enero de 2025, se establece lo siguiente:

“38.2.1 Por motivos particulares esta licencia se otorga al/a la servidor/a civil que cuente con más de seis (06) meses de servicios continuos en la Entidad. Es requisito indispensable para su otorgamiento, que el/la Jefe/a inmediato/a emita un documento dirigido a la URRHH en el que exprese que no existe afectación a las necesidades del servicio. Las licencias sin goce de haber pueden extenderse hasta por tres (03) años continuos o discontinuos, contabilizadas dentro de un período de cinco (05) años. Una vez terminada la licencia, el/la servidor/a civil se presenta en el lugar de trabajo habitual donde ejerce sus funciones.” (énfasis agregado)

Que, mediante Acta de Acuerdo Parcial de Reunión de Conciliación Virtual, de fecha 06 de junio de 2022 suscrito entre COFOPRI y el Sindicato Nacional de Trabajadores del COFOPRI (SINATCO), (en adelante, Acuerdo Parcial de Conciliación), se acordó lo siguiente:

“OTORGAMIENTO DE LICENCIA SIN GOCE

La representación de COFOPRI, acuerda otorgar licencia sin goce de haber por el periodo máximo de un año a los trabajadores CAS, con la debida justificación comunicada a su jefe inmediato y a la Unidad de Recursos Humanos; asimismo, de solicitarse la renovación (pasado el año) la unidad de Recursos humanos realizará la evaluación, previa opinión favorable de su jefe inmediato.

ORGANISMO DE FORMALIZACIÓN DE LA PROPIEDAD INFORMAL

En el caso de la designación o encargatura, dentro o fuera de la entidad la licencia sin goce de haber durará hasta la conclusión o duración del cargo, debiendo de ser comunicada de forma inmediata al jefe inmediato y a la Unidad de Recursos Humanos.”

Que, resulta necesario traer a colación el Informe N° 000723-2023-SERVIR-GDSRH, de fecha 05 de mayo de 2023 que contiene los Resultados de la Supervisión al Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, que corresponde a las acciones de supervisión seguidas por la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos al tomar conocimiento que presuntamente COFOPRI habría declarado improcedente la solicitud sin goce de haber. En este informe se señala lo siguiente:

“3.2.2 Al respecto, debemos precisar que la entidad haciendo uso de la potestad reglamentaria aprobó su Reglamento Interno de Servidores Civiles - RIS, aprobado por Resolución de General Nro. D000088-2020-COFOPRI-GG el cual prevé la posibilidad del otorgamiento de licencias sin goce de remuneraciones a sus trabajadores, estableciendo para ello lo siguiente:

“38.2 Sin goce de remuneraciones:

38.2.1 Por motivos particulares

Esta licencia se otorga al/a la servidor/a civil que cuente con más de seis (06) meses de servicios continuos en la Entidad. El requisito indispensable para su otorgamiento, que el/la Jefe/a inmediato/a emita un documento dirigido a la URRHH en el que exprese que no existe afectación a las necesidades del servicio y se concede hasta por un máximo de noventa (90) días calendario¹.

(...)

*3.2.4 Como se observa, el Acuerdo parcial de reunión de conciliación virtual suscrito por el Sindicato Nacional de Trabajadores del COFOPRI (en adelante, el Sindicato), si bien determina que el periodo de licencia sin goce de remuneraciones podía ser otorgada por el plazo de un (1) año, **no exime del hecho que se aplique el procedimiento establecido en el punto 38.2.1 del numeral 38.2 de artículo 38 del RIS**. Además, el acuerdo en mención determina que la solicitud de licencia sin goce de remuneraciones debe estar debidamente justificada y comunicada a su jefe inmediato.*

(...)

3.2.8 Por lo tanto, la entidad actuó con base en su poder de dirección y considerando las disposiciones establecidas tanto en el RIS como en el Acuerdo Parcial de reunión de conciliación virtual suscrito por el SINDICATO, (...);

Que, conforme se desprende de lo señalado, el artículo 37° del RIS establece una definición de licencia, del cual se colige que es una «autorización» para no concurrir al centro de labores. Además, se establece que todas las licencias, tanto las de origen legal, que constituyen un derecho de los servidores, como las dispuestas por la entidad deben ser aprobadas por la Unidad de Recursos Humanos, previa opinión favorable del Jefe Inmediato. Estas disposiciones guardan relación con lo señalado en el Acuerdo Parcial de Conciliación donde se regulan las “licencias” sin goce, que deben incorporarse o complementarse a aquellas ya reconocidas por la entidad;

¹ Numeral modificado por la Resolución de Gerencia General N° D000004-2025-COFOPRI-GG del 20 de enero de 2025.

ORGANISMO DE FORMALIZACION DE LA PROPIEDAD INFORMAL

Que, con relación a lo señalado en el recurso de apelación respecto al análisis técnico gramatical, se precisa que en virtud del Principio de Legalidad los funcionarios públicos están sujetos irrestrictamente al cumplimiento normativo vigente; por lo tanto, sólo es posible actuar sobre lo que se les hubiere concedido potestades. No es posible interpretar las normas, modificarlas, inobservarlas o derogarlas, ni hacer excepciones no contempladas en las leyes. En ese contexto, el Acuerdo Parcial de Conciliación reconoce la intervención de la Unidad de Recursos Humanos como encargado de la administración del Recurso Humano de la entidad;

Que, por su parte la Real Academia Española define a la licencia como «permiso para hacer algo». Este permiso se debe «solicitar»; y según lo establecido en el Acuerdo Parcial de Conciliación corresponde la «debida justificación». En ese sentido, la licencia requiere una motivación. Asimismo, referido acuerdo establece que se, *“acuerda otorgar licencia sin goce de haber por el periodo máximo de un año a los trabajadores CAS (...).”*

Que, para el caso del Acuerdo Parcial de Conciliación no sólo corresponde un análisis técnico gramatical, sino que además corresponde revisar los antecedentes (análisis histórico) que motivaron este acuerdo; es decir, analizar cuál es el origen y el marco legal en torno de las licencias sin goce de haber contempladas en el Acuerdo Parcial de Conciliación; dado que, ello fue motivado de las materias del pliego de reclamos sobre las cuales no hubo acuerdo en el trato directo. Teniendo ese contexto, el Acuerdo Parcial tiene su correlato de la cláusula vigesimoquinta (sobre la licencia sin goce de haber) del proyecto de convenio colectivo. En ese sentido, los acuerdos arribados durante la etapa de conciliación necesariamente deben ser contextualizados en la negociación colectiva y sus etapas previas, de las cuales es dependiente, y en este caso el Acuerdo Parcial de Conciliación proviene de la Cláusula Vigesimoquinta del pliego presentado por el SINATCO, cuyo texto es el siguiente:

“CLÁUSULA VIGESIMOQUINTA

Otorgamiento de Licencia sin goce de haber por el periodo de un año por motivos personales y licencia sin goce de haber por designación en cargos de confianza en COFOPRI y/o en otra institución hasta la conclusión del cargo.”

Que, de la revisión de las Actas N° D000003-2022-COFOPRI-CNDPDC-042-2022 y N° D000004-2022-COFOPRI-CNDPDC-042-2022, se advierte que el debate la Comisión Negociadora y el SINATCO se referían a la modificación del numeral 38.2.1. del artículo 38° del RIS sobre la licencia sin goce de remuneración por motivos particulares; dado que la organización sindical consideraba que el plazo de noventa (90) días afectaba al trabajador en la búsqueda de mejoras salariales, en que genere una mayor experiencia y desarrollo de mayores capacidades, y señalaban que ello aportaría a la entidad. Por lo que, se propuso que el RIS sea modificado en ese punto; no llegando a acuerdo en la etapa de trato directo. En resumen, se puede concluir que las licencias previstas en el Acuerdo Parcial de Conciliación son una mejora del beneficio de la licencia sin goce de haber cuando median “motivos particulares” y se extienden hasta por un (1) año prorrogable o lo que dure el cargo asignado;

Que, según el Acuerdo Parcial de Conciliación la licencia sin goce de remuneraciones se otorga por el periodo máximo de un año a los trabajadores CAS. Sin embargo, no debe

ORGANISMO DE FORMALIZACION DE LA PROPIEDAD INFORMAL

entenderse de manera independiente del RIS; dado que según el numeral 38.2.1. del artículo 38° del RIS la licencia sin goce de remuneraciones por motivos particulares es otorgada a los servidores que cuenten con más de seis (06) meses de servicios continuos en la entidad. Caso contrario, sería improcedente el otorgamiento de dicha licencia;

Que, respecto a la errónea interpretación del concepto de “nueva licencia” por parte del Jefe de la Unidad de Abastecimiento a través del Informe N° D00008-2025-COFOPRI-UABAS de fecha 06 de enero de 2025; se precisa que de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo Parcial de Conciliación, en concordancia con el RIS, el Jefe Inmediato debe emitir opinión favorable en el que señale que no existe afectación a las necesidades del servicio. Por lo que, no corresponde a los Jefes Inmediatos pronunciarse por las interpretaciones o calificar los tipos de solicitudes o licencias que se le canalicen;

Que, con relación a lo señalado en el recurso de la recurrente respecto a la desestimación del documento emitido por la Unidad de Recursos Humanos, se precisa que como se ha señalado líneas arriba, para otorgar una licencia sin goce de remuneraciones por motivos particulares el servidor debe contar con seis (6) meses continuos de servicios en la entidad según lo señalado en el RIS; por lo que, dicha Unidad procedió a darle el trámite de una renovación, más aun considerando que había hecho uso efectivo de un total de seiscientos ochenta y cuatro (684) días calendarios de licencia sin goce de haber días calendarios de licencia sin goce de haber; y que su última licencia otorgada culminó el 02 de enero de 2025; por lo que, no correspondía tramitar como una nueva solicitud;

Que, en virtud del Principio de Legalidad las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la Ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas. Este principio supone la sujeción irrestricta de la Administración Pública al bloque normativo, exigiéndose que todas las actuaciones desplegadas por las entidades públicas que la conforman se encuentren legitimadas y autorizadas por las normas jurídicas vigentes, siendo posible su actuación únicamente respecto de aquello sobre lo cual se les hubiera concedido potestades. De este modo, la Administración Pública no puede modificar, derogar o inobservar normas vigentes respecto a casos concretos y determinados, ni hacer excepciones no contempladas previamente en la normativa, caso contrario, la entidad respectiva deberá efectuar el deslinde de responsabilidades que corresponda. Por lo que, la actuación de la Unidad de Recursos Humanos se debe ceñir al Acuerdo Parcial de Conciliación y el RIS;

Que, el uso y la costumbre no se ajusta para el caso submateria, dado que corresponde aplicarlo ante ausencia de marco legal para un caso o situación; y el otorgamiento de licencias a los servidores civiles se encuentra definida y reglamentada (incluyendo las formalidades) en el RIS aprobado con fecha 23 de noviembre de 2020 desde su vigencia y en el Acuerdo Parcial de Conciliación;

Que, de la revisión de la documentación que obra en el expediente se advierte que la Entidad viene cumpliendo con el Acuerdo Parcial de Conciliación, lo cual es evidenciado con el otorgamiento de las licencias sin goce de remuneración que le han sido otorgadas a través de diferentes comunicaciones escritas, lo que han resultado en seiscientos ochenta y cuatro (684)

ORGANISMO DE FORMALIZACIÓN DE LA PROPIEDAD INFORMAL

días calendarios de licencia sin goce de haber días calendarios de licencia sin goce de haber. Pero, dicho acuerdo no puede desconocer los requisitos, procedimientos y formalidades establecidos en el RIS; dado que como se ha señalado líneas arriba este acuerdo fue motivado por la Cláusula Vigésimoquinta del Convenio Colectivo presentado por el SINATCO que representaba una mejora del beneficio de la licencia sin goce de haber cuando mediaban motivos particulares, de noventa (90) días a un (1) año;

Que, de acuerdo a lo señalado precedentemente la solicitud de licencia sin goce de haber presentada por la recurrente no configura como una nueva licencia; dado que la recurrente no ha prestado servicios a la entidad de seis (6) meses continuos, como se establece en el RIS como requisito para otorgar la licencia sin goce de remuneraciones; por lo que, en virtud del Principio de Legalidad la Unidad de Recursos Humanos mediante Carta N° D000007-2025-COFOPRI-URRHH no otorgó la licencia como una nueva; tramitándola como una renovación, previa opinión del Jefe Inmediato; en cumplimiento de las disposiciones contenidas en el RIS y el Acuerdo Parcial de Conciliación que regulan el otorgamiento de las licencias, lo cual no suponen un impacto a sus derechos laborales;

Que, SERVIR mediante el Informe Técnico N° 020-2018-SERVIR/GPGSC, reconoce la legitimidad de la entidad empleadora de regular internamente incluso el ejercicio de permisos o licencias legales (en específico, sindicales), sea en lo referido a plazos, forma o modalidad de otorgamiento, sin perjuicio de que también sea admisible su pacto con la organización sindical. Esta facultad únicamente se refiere a reglamentar aspectos formales de la comunicación de la licencia, lo cual dentro de los parámetros de la razonabilidad no afecta el ejercicio del derecho. Esta reglamentación de formalidades y demás aspectos procedimentales para ejercer la licencia sin goce de remuneraciones, no constituye una restricción arbitraria e injustificada, sino que corresponde a la facultad directriz y organizadora de la entidad, a fin de dotar de previsibilidad y seguridad a su aplicación, y con ello excluir exigencias discrecionales –o hasta arbitrarias– de cualesquiera de las partes. Esta facultad se ha manifestado en el RIS; es decir que, la entidad puede actuar en atención a su poder de dirección y considerando las disposiciones establecidas en el RIS como en el Acuerdo Parcial de Conciliación;

Que, de la revisión de la solicitud de licencia sin goce de haber, los documentos de vistos y de acuerdo a lo expuesto en los considerandos de la presente resolución, la recurrente estuvo haciendo uso de la licencia sin goce de remuneración (última licencia otorgada) desde el 04 de noviembre de 2024 hasta el 02 de enero de 2025, por el plazo de sesenta (60) días calendarios según Carta N° D000318-2024-URRHH; habiéndose reincorporado a sus labores el 03 de enero de 2025 y a la fecha de presentación de la solicitud de la licencia sin goce de remuneración no cumplía el requisito previsto en el numeral 38.2.1 del artículo 38 del RIS en relación a que la licencia se otorga al servidor civil que cuente con más de seis (6) meses de servicios continuos en la entidad; dado que sólo se ha contabilizado algunos días de servicio; por lo que, no configura como un nuevo pedido de licencia;

Que, considerando que con fecha 20 de enero de 2025 se emitió la Resolución de Gerencia General N° D000004-2025-COFOPRI-GG en el que se resuelve modificar con eficacia anticipada a partir del 06 de enero de 2025, el numeral 37.4 del artículo 37° y el sub numeral 38.2.1 del artículo 38° del Reglamento Interno de Servidores Civiles - RIS del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI, aprobado mediante Resolución de Gerencia General N° D000088- 2020-COFOPRI-GG; y que el Jefe de la Unidad de

ORGANISMO DE FORMALIZACIÓN DE LA PROPIEDAD INFORMAL

Abastecimiento a través del Informe N° D00008-2025-COFOPRI-UABAS calificó la solicitud de licencia sin goce de haber, pese a que no estaba en su competencia, esta Instancia considera pertinente que la solicitud de licencia sin goce de haber presentada por la recurrente sea revisada y evaluada nuevamente por la Unidad de Recursos Humanos, considerando el nuevo marco legal que regula las licencias sin goce de remuneraciones por motivos particulares, con la finalidad de no restringir los derechos de la recurrente;

Que, con relación a lo señalado en el numeral 6 del recurso de apelación presentado, respecto a la posición adoptada por el Jefe de la Unidad de Abastecimiento, no corresponde que sea materia de revisión en esta instancia; por lo que, la Unidad de Recursos Humanos deberá adoptar las acciones en el marco de sus competencias;

De conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, el Decreto Supremo N° 025-2007-VIVIENDA, Reglamento de Organización y Funciones del COFOPRI.

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Declarar infundado el recurso de apelación interpuesto por la señora CECILIA ESTEFANI VILLACORTA PEÑA contra la Carta N° D000007-2025-COFOPRI-URRH, de fecha 07 de enero de 2025; por las razones expuestas en la parte considerativa de la presente resolución.

Artículo 2.- Encargar a la Unidad de Recursos Humanos que evalúe nuevamente la solicitud de licencia de sin goce de haber presentada por la señora CECILIA ESTEFANI VILLACORTA PEÑA, considerando el nuevo marco legal que regula las licencias sin goce de remuneraciones por motivos particulares aprobada por Resolución de Gerencia General N° D000004-2025-COFOPRI-GG, de fecha 20 de enero de 2025.

Artículo 3.- Declarar agotada la vía administrativa, de conformidad con lo dispuesto en el literal b) del numeral 228.2 del artículo 228° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

Artículo 4.- Notificar la presente resolución a la señora CECILIA ESTEFANI VILLACORTA PEÑA y a la Unidad de Recursos Humanos, para los fines pertinentes.

Regístrese, comuníquese y publíquese en el portal institucional.

(Firmado Digitalmente)

RICARDO AUGUSTO OBERTI IZQUIERDO
DIRECTOR DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN
COFOPRI