

RESOLUCIÓN N° 227 -2025-DGA-CR

Lima, 24 JUN. 2025

VISTO el recurso de apelación interpuesto por la servidora **JAZMIN ISABEL CHÁVEZ GUTIERREZ** contra la Carta N° 1126-2025-DRH-DGA/CR, del 07 de mayo del 2025, emitida por el Departamento de Recursos Humanos.

CONSIDERANDO:

Que, el Departamento de Recursos Humanos, mediante Carta N° 1126-2025-DRH-DGA/CR de fecha 07 de mayo de 2025, comunicó a la recurrente que considerando su estado de salud contenida en sus distintos escritos, sustentado en el informe Médico del Psiquiatría Dr. Carlos Ordoñez Huamán y el Informe Médico de incapacidad N°C00111262019 del 18 de julio del 2019, por la cual la Comisión Médica Evaluadora y Calificadora de Incapacidades determinó que la naturaleza de su incapacidad es NO TEMPORAL; y tal como lo señala el Informe N° 921-2025-AAL-DRH-DGA/CR, se le suspende a partir del 07 de mayo de 2025 el contrato de trabajo (suspensión temporal perfecta), es decir, que cesa temporalmente la obligación de prestar servicios y en consecuencia el Congreso de la República de pagar la remuneración respectiva, hasta que culmine el procedimiento que determine la evaluación médica su condición y de proceder tramitar la pensión de invalidez, fecha en la cual se extinguirá de pleno derecho y en forma automática la relación laboral desde que sea declarada la invalidez, conforme al artículo 13, según lo preceptuado por el artículo 20 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Que, la jefa del Área de Desarrollo y Bienestar de Personal, mediante el Informe N° 342-2025-ABDP-SRH/DGA-CR de fecha 04 de abril de 2025, en relación a la reconsideración a la Carta N° 801-2025-DRH-DGA/CR del 21 de marzo de 2025, mediante la cual la servidora Jazmín Isabel Chávez Gutiérrez solicita continuar realizando teletrabajo por indicación médica, comunica a la jefa del Departamento de Recursos Humanos, que dicha unidad orgánica no va a prorrogar su modalidad de teletrabajo, por lo que sugiere, realizar una evaluación a la servidora y solicita se ponga a consideración el cambio de unidad orgánica donde se requiera y adecue la modalidad de teletrabajo.

Que, mediante el Informe N° 921-2025-AAL-DRH-DGA/CR del 07 de mayo de 2025, la jefa del Área de Asesoría Laboral informa sobre la situación de la servidora Jazmín Isabel Chávez Gutiérrez, señalando que mediante Carta N° 801-2025-DRH-DGA/CR el Departamento de Recursos Humanos, comunica a la servidora que realizada la evaluación pertinente a su requerimiento, ha considerado denegar su solicitud para continuar realizando labores bajo la modalidad de teletrabajo, (carta contra la cual se interpuso recurso de reconsideración), concluyendo que no resulta atendible la petición de reconsiderar la denegatoria de la prórroga de la modalidad de teletrabajo a favor de la recurrente y que resulta legalmente viable declarar la suspensión perfecta de su contrato de trabajo.

Que, de los informes citados en los párrafos precedentes, se desprende que el acto administrativo impugnado se origina en la reconsideración a la denegatoria de la solicitud de la recurrente de continuar realizando servicios en la modalidad de teletrabajo, ante dicho recurso impugnativo el Departamento



Congreso de la República

de Recursos Humanos, lejos de resolver el recurso planteado declarándolo infundado o fundado y buscar el desplazamiento interno como sugiere la jefa del Área de Desarrollo y Bienestar de Personal (unidad orgánica de la que depende la recurrente), en base a la recomendación del Área de Asesoría Laboral, comunica a la recurrente su decisión de suspenderle su contrato de trabajo de manera perfecta, hasta que culmine el procedimiento que determine la evaluación médica su condición y de proceder tramitar la pensión de invalidez.

Que, con fecha 19 de mayo de 2025, la servidora Jazmín Isabel Chávez Gutiérrez, interpone recurso de apelación contra la Carta N°1126-2025-DRH-DGA/CR del 07 de mayo de 2025, señalando que la suspensión de su contrato de trabajo vulnera su derecho al trabajo, por cuanto existen informes médicos que señalan que puede laborar bajo determinadas condiciones, toda vez que su médico tratante, el psiquiatra Carlos Ordoñez Human, señala que podía reinsertarse al trabajo gradualmente en la modalidad de teletrabajo y que bajo dicha modalidad ha venido realizando sus labores apropiadamente, que forma parte de un grupo vulnerable de acuerdo a la Ley del teletrabajo y que en el acto administrativo no se ha cumplido con lo señalado en los numerales 9.4 y 9.5 de la Ley 31572, por cuanto nunca explicaron la excepción ni las razones debidamente sustentadas para variar la modalidad de teletrabajo en la que venía desempeñando sus funciones.

Que, la recurrente adjunta a su apelación sentencias con la que acredita que ha sufrido violencia por parte de su ex pareja, quien con fecha 15 de marzo de 2022, fue condenado por el delito contra la vida, el cuerpo y la salud -lesiones graves por violencia en su contra y condenado a cuatro años de pena privativa de libertad suspendida condicionalmente por el término de tres años y un año de inhabilitación en la forma de prohibición de aproximarse a la agraviada. Asimismo, acredita haber sido diagnosticada con "trastorno de Estrés Post Traumático- Trastorno depresivo recurrente" lo que la coloca en condición de estar comprendida en el grupo vulnerable de acuerdo a la Ley de teletrabajo, solicitando se revoque la Carta N°1126-2025-DRH-DGA/CR y se le otorgue trabajo efectivo en la modalidad de teletrabajo.

Que, de conformidad con el artículo 220 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, el recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico. En el presente caso, la apelación ha sido presentada en el plazo previsto por ley y cumple los requisitos de admisibilidad.

Que, del análisis de los informes y documentos que obran en el expediente, se establece que la Carta N°1126-2025-DRH-DGA/CR del 07 de mayo de 2025, no ha sido debidamente sustentada y ha omitido pronunciarse sobre normas expresas que invoca la apelante, a quien atañe por su condición probada de haber sido víctima de maltrato físico y psicológico - violencia familiar, por cuanto su actual estado de salud sería consecuencia directa de la violencia sufrida, causada por su ex pareja, conforme se señala tanto en las sentencias judiciales como en los informes y diagnóstico de su médico tratante, por lo que el acto administrativo apelado carece de una debida motivación, según se sustenta a continuación:

- El acto administrativo impugnado se origina en la reconsideración a la denegatoria de la solicitud de la recurrente de continuar realizando servicios en la modalidad de teletrabajo, ante lo cual correspondía que el Departamento de Recursos Humanos



Congreso de la República

se pronuncie estimando o desestimando dicha pretensión, contrariamente a ello, y sin evaluar la viabilidad del desplazamiento interno de la recurrente, como sugiere la jefa del Área de Desarrollo y Bienestar de Personal, dispone la suspensión temporal perfecta del contrato de trabajo de la apelante.

- La suspensión perfecta del contrato de trabajo es a partir del 07 de mayo de 2025, fecha en la que la apelante se encontraría con una suspensión imperfecta de su contrato de trabajo, por cuanto tenía un descanso médico por 12 días, del 05 de mayo al 16 de mayo del 2025, descanso médico que era de conocimiento del Departamento de Recursos Humanos.
- En la comunicación de suspensión temporal del contrato de la recurrente, se hace mención a que ésta se efectúa considerando su estado de salud contenida en sus distintos escritos, sustentado en el informe Médico del Psiquiatra Dr. Carlos Ordoñez Huamán, no obstante, precisamente en dicho informe Médico, de fecha 04 de mayo de 2025, el Psiquiatra tratante diagnostica a la recurrente con **"Trastorno de estrés Post Traumático-Trastorno depresivo recurrente"**, considerando al igual que los otros médicos, que la separación de su hija ha incidido intensamente sobre su equilibrio psiquiátrico, y que continuar en la modalidad de teletrabajo en su domicilio es terapéutico y contribuye eficazmente para su progresiva recuperación, por lo que considera que la paciente está en condiciones de reinserirse al trabajo gradualmente en la modalidad de TELETRABAJO y que el continuar trabajando en dicha modalidad es conveniente, incluso necesario a su gradual recuperación, en dicho documento se le indica descanso médico por 12 días, del lunes 5 de mayo al viernes 16 de mayo de 2025, por lo que el acto administrativo impugnado resulta contradictorio al informe médico que se invoca.

- El acto administrativo impugnado también se sustenta en el Informe de la Comisión Evaluadora y Calificadora de Incapacidades de Es Salud de fecha 18 de julio de 2019, que determinó que la naturaleza de su incapacidad es NO TEMPORAL, dicho informe data de hace más de 4 años, siendo que desde que se emitió dicho informe hasta el 07 de mayo de 2025 la recurrente ha venido desempeñando sus funciones, y recién el mismo sale a colación ante su pedido de reconsideración del cambio de modalidad de teletrabajo, sin que se evidencie que se haya solicitado por el tiempo transcurrido, un nuevo informe que corrobore o modifique dicho Informe de incapacidad.

- La decisión de suspender el contrato de trabajo de la recurrente, que debe extenderse hasta que se realice los exámenes que determinen su grado de incapacidad y si esta es temporal o definitiva y dependiendo de ello, el trámite de pensión de invalidez que corresponda, deja a la servidora en desamparo, por cuanto se efectúa sin tener conocimiento de si la apelante tendrá o no una pensión.

- En ningún extremo del Informe del Área de Asesoría Laboral ni de la Carta N° 1126-2025-DRH-DGA/CR se ha analizado ni pronunciado sobre el hecho de que la recurrente acredita haber sido víctima de violencia familiar, (habiéndosele otorgado medidas de protección) y que como consecuencia de dicha situación su salud emocional ha sido gravemente afectada, conforme se corrobora con el informe de su médico tratante, por lo que si bien los hechos ocurrieron años atrás, su salud emocional seguiría afectada como consecuencia directa de dicho maltrato, al tener como diagnóstico **"Trastorno de estrés Post Traumático-Trastorno depresivo recurrente"** siendo que el Estado ha aprobado sendas normas que protegen laboralmente a las víctimas de violencia familiar, conforme lo prevé la Ley N°



Congreso de la República

30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, que en su artículo 11 establece derechos laborales para los trabajadores víctimas de violencia familiar, protección recogida en su Texto Único Ordenado, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2020-MIMP; tampoco se ha tomado en cuenta ni se han pronunciado, porque no resultaría aplicable a su caso, lo establecido en el artículo 16 de la Ley N° 31572, Ley de Teletrabajo, y el artículo 30 numeral 30.2 de su Reglamento, que expresamente contempla el teletrabajo para los servidores que como la recurrente son víctimas de violencia familiar.

- Se señala en el acto administrativo impugnado, que la decisión de la suspensión perfecta del contrato de trabajo es al amparo del artículo 11 e inciso b) y del artículo 12 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establece que se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral, en caso de: b) enfermedad y el accidente comprobados; sin embargo, no se sustenta porque el estado de salud de la servidora afecta su normal rendimiento laboral o si su diagnóstico es un impedimento para que continúe trabajando bajo la modalidad de teletrabajo, lo que justificaría la suspensión de su contrato de trabajo conforme a ley.

Que, el Tribunal Constitucional ha desarrollado jurisprudencia en relación con la motivación defectuosa o inadecuada en el ámbito del derecho administrativo, centrando su análisis en la importancia de la debida motivación de los actos administrativos, la cual es considerada como una garantía fundamental para evitar la arbitrariedad y asegurar el respeto a los derechos de los administrados. Es así que, la Resolución N° 0065-2012-AA/TC, referencia al artículo IV del Título Preliminar, estableciendo que el debido procedimiento es uno de Principios del procedimiento administrativo, el cual reconoce que, "Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho".

Que, la Corte Suprema a través de la Casación N° 007314-2009, ha establecido que la motivación defectuosa puede incluir motivación aparente, insuficiente y defectuosa en sentido estricto, y se enfatiza que el derecho a la debida motivación es una garantía frente a la arbitrariedad.

Que, en la Resolución N° 5514-2005-AA/TC, el Tribunal Constitucional reafirmó que la falta de motivación o insuficiencia constituye una arbitrariedad que afecta la legalidad de los actos administrativos, en virtud de lo establecido por la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, lo que conllevaría a la nulidad de los actos administrativos.

Que, en consecuencia, por las omisiones, contradicciones e imprecisiones advertidas en los considerandos precedentes, la Carta N°1126-2025-DRH-DGA/CR de fecha 07 de mayo de 2025, con la que se comunica a la recurrente la suspensión perfecta de su contrato de trabajo, no se encuentra debidamente motivada, al haber invocado como sustento de dicha decisión, sin rebatirlo, un informe médico que recomienda que es necesario para la recuperación de la servidora que continúe trabajando en la modalidad de teletrabajo. Asimismo, tampoco fundamentan que en dicha modalidad de trabajo en la que venía desempeñándose tiene un rendimiento deficiente, y además; al haber omitido pronunciarse sobre normas que claramente otorgan protección



Congreso de la República

laboral a víctimas de violencia familiar y lejos de sustentar las razones por las que unilateralmente deciden cambiarle la modalidad de teletrabajo, invocando un informe de incapacidad de hace más de 4 años, deciden suspenderle de manera perfecta el contrato de trabajo durante el período en la que estaba con un descanso médico, por lo que dicho acto administrativo resulta insostenible.

Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 198 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, "La resolución que pone fin al procedimiento cumplirá los requisitos del acto administrativo señalados en el Capítulo Primero del Título Primero de la presente Ley", entre los cuales se incluye la motivación: "El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico".

Que, el artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444 antes citada, prescribe que "Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes: (...) 2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez (...), por lo que el artículo 6 advierte: "6.3 No son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto."

Que, del análisis del acto administrativo impugnado, conforme a las razones expuestas en los párrafos precedentes, corresponde revocar la Carta N°1126-2025-DRH-DGA/CR de fecha 07 de mayo de 2025, emitida por el Departamento de Recursos Humanos, con la que se comunica a la recurrente la suspensión temporal perfecta de su contrato de trabajo, a partir del 07 de mayo de 2025, cesando temporalmente la obligación de prestar servicios y en consecuencia del Congreso de la República de pagar la remuneración respectiva, por cuanto se ha incurrido en motivación defectuosa e insuficiente, causal de nulidad del acto jurídico.

Que, conforme al literal j), del artículo 18 del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Servicio Parlamentario, corresponde a la Dirección General de Administración resolver en segunda instancia los recursos de apelación interpuestos por resoluciones emitidos por el Departamento de Recursos Humanos.

Estando a lo opinado por el Área de Asesoría Jurídica de la Oficina Legal y Constitucional del Congreso y conforme a las atribuciones conferidas por el Reglamento de Organización y Funciones del Servicio Parlamentario, aprobado por Resolución N° 057-2024-2025-OM-CR.

SE RESUELVE:

Artículo Primero. - Declarar la **NULIDAD** de la Carta N°1126-2025-DRH-DGA/CR de fecha 07 de mayo de 2025, emitida por el Departamento de Recursos Humanos, contra la cual la servidora **JAZMIN ISABEL CHAVEZ GUTIERREZ** interpuso recurso de apelación, por haber incurrido en motivación defectuosa e insuficiente, retrotrayéndose la misma hasta el momento de la emisión de la citada carta, conforme a la fundamentación de la presente resolución.



Congreso de la República

Artículo Segundo. -DISPONER que el Departamento de Recursos Humanos emita un nuevo pronunciamiento, debidamente motivado y contemplando las normas que amparan a la recurrente y conforme a los considerandos de la presente resolución.

Artículo Tercero. - NOTIFICAR la presente resolución a la servidora **JAZMIN ISABEL CHAVEZ GUTIERREZ** y al Departamento de Recursos Humanos para los fines pertinentes,

Regístrese, comuníquese, cúmplase y archívese.




ROSA ELENA IZAGUIRRE SILVA
Directora General de Administración
CONGRESO DE LA REPÚBLICA