

RESOLUCIÓN N° 222 -2025-DGA-CR

Lima, 13 JUN. 2025

VISTO:

El recurso de apelación interpuesto por doña **NATHALY DE JESÚS CHAFLOQUE JAQUI**, servidora del Congreso de la República, contra la Carta N°1143-2025-DRH-DGA/CR de fecha 13 de mayo de 2025, emitida por el Departamento de Recursos Humanos.

CONSIDERANDO:

Que, doña **NATHALY DE JESÚS CHAFLOQUE JAQUI**, con fecha 16 de abril de 2025 presentó ante la jefa del Departamento de Recursos Humanos y el Sindicato de Trabajadores del Congreso de la República, una queja contra el jefe del Departamento de Servicios Generales, solicitando el cese de los actos de hostilidad en su contra, el pago íntegro de las horas extras y que se respete su dignidad laboral asignándole tareas en iguales condiciones que el resto del personal.

Que, mediante Carta N°1143-2025-DRH-DGA/CR de fecha 13 de mayo de 2025 en base al Informe N° 940-2025-AAL-DRH-DGA/CR del 09 de mayo de 2025, el Departamento de Recursos Humanos responde la queja formulada por la servidora **NATHALY DE JESÚS CHAFLOQUE JAQUI** señalando que la misma resulta infundada, ello en base al informe citado, que concluye que no se ha configurado un supuesto de hostilidad y discriminación laboral por parte del jefe del Departamento de Servicios Generales, quien en sus descargos niega rotundamente la hostilización imputada y manifiesta que la versión de la recurrente presenta una contradicción evidente, por una lado afirma que no habría compañeros en la oficina al momento de la llamada, y por otro lado, sostiene que hubo cuatro testigos, lo cual constituye una incongruencia que afecta seriamente la credibilidad de su declaración; así como, que su traslado al Área de Administración de Edificios es un desplazamiento interno previsto en el Reglamento Interno de Trabajo, que no existe una orden de encargo de trabajo fuera del horario laboral y que no se ha producido amenaza de no renovación de su contrato.

Que, con fecha 02 de junio de 2025, la servidora **NATHALY DE JESÚS CHAFLOQUE JAQUI**, interpuso recurso de apelación insistiendo en que se habría cometido los actos de discriminación antes señalados, por lo que solicita se efectúe la enmienda de los actos de hostilidad imputados, y en ese sentido se disponga el cese de amenazas respecto a la no renovación de su contrato, el pago íntegro de horas extras laboradas y que se respete su dignidad laboral, asignándole tareas en iguales condiciones que el resto del personal.

Que, respecto a las quejas por actos de hostilidad el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N°003-97-TR, establece:

**Artículo 30.-** Son actos de hostilidad equiparables al despido:

- La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente.
- El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio.



g) *Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador*

Que, dicha norma prevé que el trabajador antes de accionar judicialmente, deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente y otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

**Artículo 35.-** *El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el artículo 30 de la presente ley, podrá optar excluyentemente por:*

- a) *Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta, o*
- b) *La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el artículo 38 de esta ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle.*

**Artículo 36.-** *El plazo para accionar judicialmente, en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho, estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve, una vez transcurridos, impiden el ejercicio del derecho.*

Que, respecto a las quejas por actos de hostilidad laboral igualmente el artículo 98 del Reglamento Interno de Trabajo establece:

98.1 las quejas por actos de hostilidad laboral o de discriminación por razones de sexo, orientación sexual, raza, condición social, edad, opinión, filiación política, religión, profesión, cultura, capacidad física, poseer real o supuestamente VIH-positivo, o de cualquier índole, se presentan a la Dirección de Recursos Humanos.

98.2 La Dirección de Recursos Humanos, en el término de 2 días naturales, requiere al jefe aludido que presente informe sobre la materia de la queja en un plazo no mayor a tres días naturales, a fin de que esta dirección de respuesta de la queja al servidor en el plazo máximo de seis días naturales.

Que, conforme al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 y al Reglamento Interno de Trabajo, la atención de las quejas por actos de hostilidad interpuestas por los servidores tienen un trámite especial, siendo la queja o emplazamiento del trabajador imputándole al empleador el acto de hostilidad, requisito previo al inicio de acciones judiciales, es precisamente conforme a dicha norma que la recurrente al considerarse hostilizada, presenta queja solicitando el cese del acto de hostilidad, la misma que fue oportunamente respondida por el Departamento de Recursos Humanos mediante Carta N°1143-2025-DRH-DGA/CR con fecha 13 de mayo de 2025, quedando con dicha respuesta el derecho de la accionante, expedito para proceder conforme a lo previsto en el artículo 35 de la norma citada.

Que, en consecuencia, la Carta N°1143-2025-DRH-DGA/CR con la que se contesta la queja declarándola infundada, agota la vía administrativa, por lo que no resulta impugnabile ni está sujeta a revisión por el superior jerárquico, por lo que el recurso de apelación interpuesto por doña **NATHALY DE JESÚS CHAFLOQUE JAQUI**, debe declararse improcedente.



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 **IMPROCEDENTE** el recurso de apelación interpuesto por doña **NATHALY DE JESÚS CHAFLOQUE JAQUI**, servidora del Congreso de la República, contra la Carta N°1143-2025-DRH-DGA/CR de fecha 13 de mayo de 2025, emitida por el Departamento de Recursos Humanos, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución, al encontrarse agotada la vía administrativa.



**Artículo Segundo.** - **NOTIFICAR** la presente resolución a doña **NATHALY DE JESÚS CHAFLOQUE JAQUI** y al Departamento de Recursos Humanos, para los fines correspondientes.

**Regístrese, comuníquese, cúmplase y archívese.**

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