



Congreso de la República

CERTIFICO QUE:
El presente documento es copia
original que tengo a la vista,
contenido no asumo responsabilidad



Lima, 19 DIC 2024

Renato Torres Rosa
FEDATARIO
CONGRESO DE LA REPUBLICA

RESOLUCIÓN N° 836 -2024-DRH/DGA/CR

Lima, 19 DIC 2024

VISTO:

El Informe N° 093-2024-ST-CPAD-CR (Exp. N° 125-2024-ST), por medio del cual la Secretaría Técnica de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios del Congreso de la República traslada el Informe de Precalificación respecto de los hechos relacionados con el servidor **JORGE LUIS TORRES SARAVIA**, y;

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES:

1.1 Respecto a los hechos advertidos sobre presunta infracción laboral.



Que, con Memorando N° 848-2024-DGA-CR de fecha 13 de diciembre de 2024, la Dirección General de Administración remite a la jefatura del Departamento de Recursos Humanos, información sobre el reportaje a través de un medio periodístico del programa "Beto a Saber" del canal de televisión Willax, en la que se implica al exjefe de la Oficina de Legal y Constitucional del Congreso de la República, cuyo enlace es el siguiente:

- <https://willax.pe/politica/hombre-de-confianza-de-luis-valdez-habria-buscado-mujeres-para-que-ejerzan-prostitucion-dentro-del-congreso>

Que, el reportaje noticioso describe los supuesto hechos cometidos por el exservidor Jorge Luis Torres Saravia (exjefe de la Oficina Legal y Constitucional del Congreso de la República) en cuanto a la presunta comisión de corrupción, prostitución y asesinato, las mismas que fueron expuestas en el programa periodístico "Beto a Saber" del 12 de diciembre de 2024, y de la cual se puede visualizar en el siguiente enlace:

- https://www.youtube.com/watch?v=rqe27S_aiQE

Que los hechos vinculados al ataque sufrido a la señorita Andrea Jazmín Vidal Gómez, por el atentado de disparos por armas de fuego, se sindicaron al exservidor sobre este ataque, por conocer bajo discreción, supuestos hechos de ubicar señoritas para ejercer el delito de prostitución en el Congreso de la República, ello se formula de la descripción del reportaje periodístico emanado en el programa y que se visualiza en el enlace descrito en el párrafo anterior, hechos que ameritan un deslinde de responsabilidad por incidencia que habría ocurrido en las instalaciones del Congreso de la República;

Que, asimismo, del reportaje periodístico se presupone, un supuesto acto de violación que habría realizado el exservidor, que son completamente aislados del ámbito parlamentario, y que configurarían en un audio que el mismo, exservidor, presenta en una conversación con un tercero desconocido, pero que se determinaría como la pareja de la supuesta agraviada;

Que con Memorando N° 3397-2024-DRH-DGA/CR de fecha 13 de diciembre de 2024, el Departamento de Recursos Humanos, remite a la Secretaría Técnica los antecedentes para la precalificación sobre presuntos actos de corrupción dentro de la entidad, respecto del exjefe de la Oficina de Legal y Constitucional del Congreso de la República;



Congreso de la República



CERTIFICO QUE:
El presente documento es copia fiel de original que tengo a la vista, de cuyo contenido no asumo responsabilidad

Lima, 19 DIC 2024

Jorge Luis Torres Rosa
FEDATARIO
CONGRESO DE LA REPUBLICA

1.2 Identificación del servidor. -

Que, conforme a lo expuesto en el informe de precalificación del visto, el exservidor inmerso en los hechos sobre presunta infracción laboral es el señor Jorge Luis Torres Saravia, quien ocupaba el cargo jefe de la Oficina Legal y Constitucional del Congreso de la República fue designado con Resolución N° 058-2024-2025-OM-CR del 13 de mayo de 2024, como personal de confianza bajo el régimen laboral de la actividad privada, comprendido en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (TUO de la LPCL), aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR; dándose por concluida su designación en el cargo de confianza de jefe de la Oficina de Legal y Constitucional y su vínculo laboral con el Congreso de la República con la Resolución N° 058-2024-2025-OM-CR del 13 de diciembre de 2024;

II. ANÁLISIS:

2.1. Respecto a la imputación de la presunta infracción laboral.

2.1.1. La buena fe y su quebrantamiento como supuesto de falta grave laboral.

Que, el contrato de trabajo constituye una relación jurídica personal y de duración continuada que exige de los sujetos intervinientes (empleador y trabajador), un comportamiento adecuado para el cumplimiento de los deberes que cada uno posee¹. En dicho sentido, se impone la observancia del adecuado esfuerzo volitivo y técnico para realizar el interés del acreedor del trabajo (empleador), así como para no lesionar derechos ajenos, pues como señala el extinto jurista profesor Plá Rodríguez: *"El contrato de trabajo no crea sólo derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial, sino también personal. Crea, por otra parte, una relación estable y continuada, en la cual se exige la confianza recíproca en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un periodo prolongado de tiempo. Para el debido cumplimiento de esas obligaciones y el adecuado mantenimiento de esas relaciones resulta importantísimo que ambas partes actúen de buena fe"*². Manifestándose la importancia de dicho principio en las faltas graves contenidas en el artículo 25 del TUO de la LPCL.

Que, el literal a) del artículo 25 del TUO de la LPCL prevé como falta grave constitutiva de despido, entre otros, el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, debiendo considerarse que la relación laboral no encuentra su origen necesariamente en un contrato de trabajo escrito, en el cual las partes hubieren consensuado cada una de las obligaciones asumidas con motivos de su celebración, sino que -por el contrario- teniendo en cuenta la naturaleza de este tipo de relaciones y lo establecido por el legislador en el artículo 4 del citado TUO, es pacífico en considerar que el contrato de trabajo es uno de naturaleza consensual, el cual se configura con el mero consentimiento de las partes, en donde una de ellas se obliga a prestar servicios bajo las directivas y fiscalización de su contraparte dentro de los parámetros del ordenamiento jurídico, en tanto que esta se compromete a la retribución de los servicios prestados y cumplimiento de la normatividad que regula este tipo de relaciones jurídicas³;

Que, en ese sentido, se observa que las obligaciones asumidas por las partes, con motivo del contrato de trabajo, no se limitan únicamente a las pactadas en el contrato escrito, sino que las mismas derivan también de las disposiciones normativas que la regulen. De allí que no resulte extraña la redacción del artículo 25 del

¹ ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho de Trabajo en el Perú. Desafíos y Deficiencias. Palestra Editores. Lima 2008. Primera Edición. Pag. 524

² Plá Rodríguez, Américo "Los principios del Derecho del Trabajo" Ediciones De Palma. Buenos Aires. 1980. Segunda Edición. Pag. 309.

³ Casación Laboral N° 18592-2016-LIMA emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia.



Congreso de la República

CERTIFICO QUE:
El presente documento es copia he original que tengo a la vista, de contenido no asumo responsabilidad



Lima, 19 DIC 2024
[Firma]
Renato Torres Rosa
FEDATARIO
CONGRESO DE LA REPUBLICA

TUO de la LPCL cuando prevé que constituye falta grave, aquella infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, entendiéndose por tal, no solo a las obligaciones taxativamente previstas en aquel, sino a todos aquellos deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo en el marco de obediencia, buena fe y diligencia⁴;

Que, en base a lo mencionado, la tipificación de la falta grave contenida en el inciso a) del artículo 25 del TUO de la LPCL complementa la acción principal que es "El incumplimiento de las obligaciones de trabajo" con la frase "que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral" lo que no basta que se produzca un incumplimiento sino que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se tome insostenible, siendo irrelevante que el incumplimiento ocasione algún perjuicio al empleador, ya que lo que se sanciona es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, siendo esto último lo que califica de lesivo el comportamiento del trabajador dando lugar a que se le sancione⁵;



2.1.2. Respetto a la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo y otras normas.

Que además del incumplimiento de las obligaciones de trabajo que *supone el quebrantamiento de la buena fe laboral establecido en el literal a) del artículo 25 del TUO de la LPCL, corresponde tomar en cuenta lo previsto en dicho literal respecto a la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, que prevé como falta grave laboral, concordado con el artículo 105 del RIT, en los literales a) y b)*;

Que se debe tener en cuenta que el Reglamento Interno de Trabajo, establece disposiciones de obligatorio cumplimiento por parte del servidor que ingresa a laborar en el Congreso de la República, es así que presumiblemente el exservidor Jorge Luis Torres Saravia, habría *vulnerado los literales d) del numeral 88.2; y literales c) y g) del artículo 89 del mencionado reglamento; conducta que da lugar al inicio de un procedimiento administrativo a efectos de determinar responsabilidades*;

Que conforme a lo antes expuesto, resulta factible que un trabajador, cuya conducta esté articulada a hechos presumiblemente delictivos, vulnerando las normativas internas debe ser pasible de un deslinde de responsabilidades por la presunta comisión de falta grave laboral, debido a la configuración de las conductas previstas en *el literal a) del artículo 25 del TUO de la LPCL, y en los literales a) y b) del artículo 105 del Reglamento Interno de Trabajo, específicamente en lo que respecta al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral como consecuencia, precisamente, de la vulneración de determinadas prohibiciones, concordado con normas del Código de Conducta para Funcionarios y Servidores del Congreso de la Republica aprobado por Resolución N° 126-2024-OM-CR*;

2.1.3. Respetto a la presunta configuración de infracción laboral en el presente caso.

⁴ STC N° 2275-2004-AA/TC que resolvió la demanda de amparo interpuesta por Lorenzo Paulino Cuya La Puente contra el Club de Regatas Lima.

⁵ Casación Laboral N° 6503-2016-JUNÍN emitida por la Segundo Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia.



Congreso de la República

CERTIFICO QUE:
El presente documento es copia fiel de original que tengo a la vista, de cuyo contenido no asumo responsabilidad



Lima, 19 DIC 2024

[Handwritten Signature]
Renato Torres Rosa
FEDATARIO
CONGRESO DE LA REPUBLICA

Que, el actual modelo de Gestión Pública, el Estado tiene a su cargo el denominado Sistema de Gestión de Recursos Humanos⁶, en virtud del cual desempeña, entre otros, su condición de empleador frente a sus servidores públicos, convergiendo los elementos propios de una relación laboral: prestación personal de servicios, remuneración y subordinación. Al respecto, el elemento subordinación implica, del lado del empleador, el ejercicio del denominado poder de dirección, que comprende una pluralidad de facultades necesarias indispensables para el funcionamiento de la empresa o entidad; siendo una de sus manifestaciones la facultad disciplinaria, en virtud de la cual el empleador puede aplicar sanciones a sus trabajadores, cuando incurran en algún incumplimiento de sus obligaciones⁷.

Que, al sujetar a un servidor en un procedimiento administrativo disciplinario, se debe respetar los principios, entre los que se encuentra el de presunción de licitud y culpabilidad; lo cual no será suficiente acreditar que el sujeto sometido a procedimiento disciplinario ha ejecutado una acción tipificada como falta para que se determine su responsabilidad disciplinaria, sino que también se tendrá que comprobar la presencia del elemento subjetivo. La verificación de la responsabilidad subjetiva propia del principio de culpabilidad se debe realizar después de que la autoridad administrativa determine que el agente ha realizado (u omitido) el hecho calificado como infracción (principio de causalidad), tal como ha indicado el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en la "Guía Práctica del Procedimiento Administrativo Sancionador, actualizada con el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General", aprobada por Resolución Directoral N° 002-2017-JUS/DGDOJ;



Que, el tratadista Juan Carlos Morón Urbina, citando a Gómez Tomillo, explica también lo concerniente al principio de culpabilidad sobre el cual señala que "partiendo del concepto del Derecho Penal y el Derecho Administrativo sancionador como dos manifestaciones del ius puniendi del Estado, aceptado por la doctrina e inclusive por nuestro Tribunal Constitucional como veremos más adelante; y, por ende, la similar naturaleza entre ambos, se requiere de los elementos característicos del delito para poder hablar de la existencia de la infracción administrativa; esto es, la infracción tiene que ser siempre una acción típica, antijurídica y culpable⁸".

Que, el citado autor agrega que "(...) a diferencia de lo que ocurre en el Derecho Penal, en el Derecho Administrativo sancionador la gran mayoría de infracciones se cometen de manera culposa o negligente; el dolo se presenta en menor medida en ese ámbito. (...)9, Sobre el dolo, el tratadista señala que "(...) cuando se identifica la intencionalidad (el dolo) en el actuar del sujeto infractor se considera este elemento también como un factor de graduación de la sanción a aplicar, conforme lo establece el inciso 310 del artículo 248

⁶ Definido como un modelo integrado cuya finalidad básica es la adecuación de las personas a la estrategia de una organización o sistema multiorganizativo para la producción acorde con las finalidades perseguidas. BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (BID). *Informe Final. Enero 2011*. Lima. Disponible en <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/Gerentes-Publicos/Peru-Diagnostico-SC-2010.pdf>

⁷ AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (SERVIR). *Ejercicio del poder disciplinario del Estado como empleador*. Lima, 2012..Disponible en http://files.servir.gob.pe/WWW/files/Informes%20Legales/InformeLegal_0110-2012-SERVIR-OAJ.pdf

⁸ MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General, Tomo II*. Lima. Gaceta Jurídica S.A. Décimo Segunda Edición. Pág. 446.

⁹ Ídem. Pág. 449

¹⁰ **Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora**

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(...)



Congreso de la República

CERTIFICO QUE:
El presente documento es copia fiel de original que tengo a la vista, de cuyo contenido no asumo responsabilidad



Lima, 19 de Julio 2024
[Firma]
Renato Torres Rosa
FEDATARIO
CONGRESO DE LA REPUBLICA

TUO de la LPAG porque se entiende que con la presencia del dolo como elemento subjetivo en el actuar se agrava la comisión de la infracción y por ende amerita una sanción mayor”.

Que, la atribución de responsabilidad por parte de un servidor implicará -en principio- la acreditación del elemento doloso contenido en el principio de culpabilidad, lo cual se traduce en la configuración de una responsabilidad subjetiva, salvo disposición contraria prevista en norma expresa, y que resulta aplicable, entre otros casos, cuando se trate de una atribución de inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo;

Que, como se señala líneas arriba existe del deber de observancia, respecto de las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo; el elemento subordinación de un contrato de trabajo implica, del lado del empleador, el ejercicio del denominado poder de dirección, que comprende una pluralidad de facultades necesarias indispensables para el funcionamiento de la empresa o entidad; siendo una de sus manifestaciones la facultad disciplinaria, en virtud de la cual el empleador puede aplicar sanciones a sus trabajadores, cuando incurran en algún incumplimiento de sus obligaciones o deberes, contenidos en los respectivo instrumentos normativos que la entidad haya aprobado para tales efectos;



Que, el Reglamento Interno de Trabajo regula las relaciones laborales entre el Congreso de la República y sus servidores en el cumplimiento de sus deberes y derechos, por lo que dicho documento contiene los deberes que los servidores están obligado a cumplir, así como, las prohibiciones que el servidor debe observar con la finalidad de reafirmar la buena fe que rige una relación laboral;

Que, el artículo 88 del Reglamento Interno de Trabajo, regula los deberes de los servidores, estableciendo en el literal d) del artículo 88.2 que los servidores del Congreso de la República deben “Contribuir con su conducta laboral y pública, a salvaguardar la imagen institucional”; vale decir que la conducta de los servidores del Congreso debe estar destinada a coadyuvar con la consolidación de la imagen institucional, sea por medio de resultados a favor de la sociedad. o en su defecto, contribuyendo con el respectivo control institucional por medio de los canales y/o procedimientos regulares establecidos.

Que, el deber señalado se complementa con las prohibiciones a las que se encuentran sujetos los servidores del Congreso, como la prevista en el literal c) del artículo 89 del RIT que establece: “Utilizar o usufructuar para actividades ajenas al Congreso de la República, (...) instalaciones u otros bienes o permitir su uso a terceros”;

Que, asimismo, el Código del Conducta para Funcionarios y Servidores del Congreso de la Republica aprobado por Resolución N° 126-2024-OM-CR de fecha 02 de julio de 2024; tiene como objetivo la de promover los valores institucionales orientando y fomentando una cultura de integridad para el cumplimiento de los principios y deberes éticos, promoviendo su internalización entre los funcionarios y servidores del Congreso de la República; y se establece valores como la honestidad; responsabilidad y deberes de la ética pública, que todo funcionario u servidor del Congreso de la República, debe cumplir; y conductas como las descritas en el informe periodístico de “Beto s Saber”, en la que se menciona y describe su participación al exservidor Jorge Luis Torres Saravia, colisionada con dichas normas éticas, que amerita la apertura el procedimiento administrativo disciplinario y determinar si existe responsabilidad;

³ **Razonabilidad.** - Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación:

(...)

g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.



Congreso de la República

CERTIFICO QUE:
El presente documento es el original que tengo a la vista y su contenido no asumo responsabilidad.



Lima, 18 DIC 2024

Renato Torres Rosa
FEDATARIO
CONGRESO DE LA REPUBLICA

2.2. Respecto a las normas jurídicas presuntamente vulneradas.

Que, en atención a los hechos anteriormente descritos, las normas jurídicas presuntamente transgredidas son:

1. Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral:

“Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

- a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral (...) y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo (...).

2. Reglamento Interno de Trabajo del Congreso de la República, aprobado por Acuerdo N° 200-2015-2016/MESA-CR y sus respectivas modificaciones:

“Artículo 105. Faltas Graves

- a. Incumplir las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe. (...).
- b. Infringir las prohibiciones y demás disposiciones establecidas en el presente Reglamento o la Legislación pertinente.

2.3. Respecto a la prognosis de sanción.

Que, en principio, debemos indicar que el principio de culpabilidad es uno de los principios relacionados al ejercicio de la potestad sancionadora, recogido en el numeral 10 del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley N° 27444, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, TUO de la LPAG, y que determina que la responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva;

Que, en base a lo desarrollado, podemos entender que un deber esencial de la relación laboral es la buena fe, que se traduce en la confianza erigida entre trabajador y empleador, lo que permitirá una relación estable y continuada. Siendo así, en el presente caso, en atención a la conducta descrita y en observación del principio de culpabilidad de la exigencia de salvaguardar la buena fe en una relación laboral, en caso el hecho que se atribuye se haya responsabilidad, puede sancionarse con el **DESPIDO** por la presunta comisión de la falta tipificada en el literal a) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR en concordancia con el literal d) del artículo 82; literales c) y g) del artículo 89; y a) y b) del Reglamento Interno de Trabajo;

III. RECOMENDACIÓN DE LA SECRETARÍA TÉCNICA DE LA COMISIÓN DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS:

Que habiendo evaluado los aspectos señalados en el Informe de precalificación, contenido en el Informe N° 093-2024-ST-CPAD-CR, este despacho acoge la recomendación efectuada por el órgano de apoyo determinando lo siguiente: Instaurar Proceso Administrativo Disciplinario contra el exservidor Jorge Luis Torres Saravia, exjefe de la Oficina Legal y Constitucional del Congreso de la República, por la presunta falta grave tipificada en el literal a) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR en concordancia con el literal d) del artículo 82; literales c) y g) del artículo 89; y a) y b) del Reglamento Interno de Trabajo.





Congreso de la República



De la conformación de conformación de la Comisión AD HOC

Que, conforme con el literal a.5) del numeral 115.1 del artículo 115 del Reglamento Interno de Trabajo, en el caso del señor Jorge Luis Torres Saravia, en su condición de exjefe de la Oficina Legal y Constitucional del Congreso de la República, correspondería que la instrucción se lleve a cabo mediante una Comisión Ad hoc designada por el Oficial Mayor del Congreso de la República, considerando que la imputación está directamente relacionada a su actuación como jefes. Dicha comisión Ad hoc deberá recibir los descargos e informes orales de ser el caso;

De conformidad con los artículos 108 y 112 del Reglamento Interno de Trabajo, aprobado mediante Acuerdo de Mesa N° 200-2015-2016/MESA-CR;



SE RESUELVE:

PRIMERO.- DISPONER el inicio de procedimiento administrativo disciplinario en contra del señor **JORGE LUIS TORRES SARAVIA**, por la presunta comisión de la falta grave laboral tipificada en literal a) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR en concordancia con el literal d) del artículo 88.2; literales c) y g) del artículo 89; y a) y b) del Reglamento Interno de Trabajo.

SEGUNDO: OTORGAR al señor **JORGE LUIS TORRES SARAVIA** el plazo de cinco (5) días hábiles, contados a partir del día siguiente de notificada la presente resolución y el Informe que la integra, para que presente sus descargos por las supuestas faltas imputadas, ante la Comisión Ad Hoc encargada de la instrucción del presente proceso administrativo disciplinario de conformidad con el literal d) del artículo 111° del Reglamento Interno de Trabajo, pudiendo efectuarse a través de la mesa de partes virtual del Congreso de la República o al correo electrónico cpad@congreso.gob.pe.

TERCERO.- DERIVAR los actuados a la Comisión Ad Hoc que se designe para continuar con el trámite de la instrucción de acuerdo a sus atribuciones.

Regístrese, comuníquese, cúmplase y archívese

CERTIFICO QUE:
El presente documento es copia fiel de original que tengo a la vista, de cuyo contenido no asumo responsabilidad

Lima, 19 DIC 2025

Renato Torres Rosa
FEDATARIO
CONGRESO DE LA REPUBLICA

HAIDY FIGUEROA VALDEZ
Jefa del Departamento de Recursos Humanos
CONGRESO DE LA REPUBLICA

