

RESOLUCIÓN N.º 01

EXPEDIENTE N.º 0104-2022-2023/CEP-CR

En Lima, a los diez días del mes de abril de dos mil veintitrés, en la sesión semipresencial a través de la plataforma MS Teams y en la Sala de Sesiones Francisco Bolognesi de Palacio Legislativo, se reunió en su Trigésima Segunda Sesión Ordinaria, la Comisión de Ética Parlamentaria, en adelante LA COMISIÓN, bajo la presidencia de la congresista Karol Ivett Paredes Fonseca con la presencia de los señores congresistas María Antonieta Agüero Gutiérrez, Arturo Alegría García, Luis Ángel Aragón Carreño, Rosangella Andrea Barbarán Reyes, Diego Alonso Fernando Bazán Calderón, Waldemar José Cerrón Rojas, Flavio Cruz Mamani, Juan Carlos Martín Lizarzaburu Lizarzaburu, Ruth Luque Ibarra, Javier Rommel Padilla Romero, Nelcy Lidia Heindinger Ballesteros, Hitler Saavedra Casternoque, Cheryl Trigozo Reátegui, Marcial Varas Meléndez y Oscar Zea Choquechambi.

Congresista denunciada : Jhakeline Katy Ugarte Mamani

Denuncia: De Oficio

I. ANTECEDENTES:

- 1.1. El día 6 de febrero de 2023, en el desarrollo de la Vigésima Novena Sesión Ordinaria, la comisión aprobó por MAYORÍA, denunciar de oficio a la congresista Jhakeline Katy Ugarte Mamani, por haber despedido a su trabajadora que se encontraba en estado de gestación.
- 1.2. LA COMISIÓN, emitió el oficio N.º 0368-01-RU1060960-EXP104-2022-2023-CEP-CR, con fecha 7 de febrero de 2023, dirigido a la congresista denunciada, haciéndole conocer la denuncia de oficio y el inicio de indagación preliminar, ello de conformidad al artículo 26º, numeral 26.1¹ del REGLAMENTO.
- 1.3. Con Oficio N.º 0391-01-RU1068243-EXP0104-2022-2023-CEP-CR, de fecha 07 de febrero de 2023, LA COMISIÓN solicitó información al señor Diego Rueda García, Jefe de Recursos Humanos del Congreso de la

¹ Artículo 26°. Calificación de la denuncia

26.1. Luego de presentada la denuncia, la Comisión tiene un plazo de 20 días hábiles para determinar si el hecho denunciado amerita el inicio de una investigación. Para tal efecto, la Comisión procede a realizar la indagación preliminar sobre el hecho denunciado, realizando las acciones que considere necesarias para el mejor conocimiento de los hechos; además puede citar a las partes; así como proponer un acuerdo conciliatorio de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 38° del presente Reglamento. La etapa de indagación es reservada.

República, respecto a la fecha de del requerimiento de cese de la señora Melissa Ivonne Gómez Cáceres, así como si la señora en mención hizo de conocimiento de la institución su estado de gestación.

- 1.4. Con fecha 06 de marzo de 2023, mediante Oficio N° 843-2023-DRRHH-DGA-CR dirigido a LA COMISIÓN, el Departamento de Recursos Humanos del Congreso de la República remitió respuesta al pedido solicitado por LA COMISIÓN.

II. FUNDAMENTOS

- 2.1. Se le imputó a la congresista denunciada haber infringido la ética parlamentaria al haber separado a la señora Melissa Ivonne Gómez Cáceres, quien se desempeñaba como personal de su despacho parlamentario, pese a que ésta se encontraba en estado de gestación, vulnerándose presuntamente lo dispuesto en el artículo único de la Ley 31152 "Ley que modifica el inciso e) del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR que señala que es nulo el despido que tiene por motivo el embarazo si el empleador no acredita causa justa para despedir.
- 2.2. Como consecuencia de difusión en diversos medios periodísticos, se tomó conocimiento de una denuncia efectuada por la señora Melissa Ivonne Gómez Cáceres, en contra de la congresista Jhakeline Katy Ugarte Mamani, por presunto despido arbitrario, al encontrarse con notorio estado de gestación (6 meses al momento de hacerse pública la denuncia), por lo que se estaría vulnerando la ética parlamentaria, así como el artículo único de la Ley 31152, Ley que modifica el inciso e) del Artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, el cual señala:

"Artículo Único. Modificación del inciso e) del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR

Modifícase el inciso e) del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, en los siguientes términos:

"Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:

[...]

e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o

dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir.

La disposición establecida en este inciso es aplicable también a la trabajadora durante el periodo de prueba regulado en el artículo 10, así como a la que presta servicios bajo el régimen de tiempo parcial de cuatro o menos horas diarias, dispuesto en el artículo 4.

Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa".

2.3. Los medios periodísticos también señalaron que la señora Gómez Cáceres habría manifestado que la congresista Ugarte Mamani tendría conocimiento del hostigamiento laboral que sufría por parte de su asesor principal, el señor Roger Torres Pando, lo cual, de resultar cierto, también vulneraría la ética parlamentaria.

2.4. En el programa periodístico "Al estilo Juliana" emitido el 17 de enero de 2023, la conductora dio a conocer el comunicado de la congresista Ugarte Mamani, que hizo llegar a manera de descargo, en donde entre otros aspectos, señaló textualmente:

*"Asimismo, es importante recordar que **la entidad empleadora directa no es la suscrita, sino el Congreso de la República**, por lo que la señora Gómez Cáceres **puede interponer medidas que estime pertinentes contra el Congreso de la República**". (Resaltado en negritas es nuestro).*

2.5. Que, tales afirmaciones efectuadas por la congresista denunciada, atentarían contra la imagen institucional del Congreso de la República, pues podría entenderse que se responsabiliza a la institución por el presunto despido arbitrario de la señora Gómez Cáceres.

2.6. Que, en una emisión posterior del programa periodístico "Al estilo Juliana", la conductora dio cuenta que el departamento de Recursos Humanos del Congreso de la República, con fecha 18 de enero de 2023 envió un documento al referido programa periodístico aclarando los hechos y que le eximen de responsabilidad como presuntamente se le pretendía atribuir a la institución.

*"**El personal de confianza de los despachos congresales son designados y removidos a pedido de los congresistas de la República, ya que laboran bajo sus directas órdenes y supervisión.**"*

La desvinculación laboral de la exservidora Melissa Ivonne Gómez Cáceres, como personal de confianza del despacho de la congresista Ugarte Mamani, se efectuó por el retiro de la confianza de la citada

parlamentaria, **sin intervención de ningún otro órgano administrativo del Congreso de la República.**


Por las razones expuestas, **no corresponde la interposición de acciones legales en contra del Congreso de la República.**" (Resaltado en negritas es nuestro).

- 2.7. Que, el exministro de Trabajo, **Cristian Sánchez**, calificó el despido de Melissa Gómez como nulo. Al respecto señaló: **"El argumento que es trabajador de confianza no puede ser una vía libre para violar derechos constitucionales. Hay una violación al derecho constitucional allí y nada menos que derechos vinculados a la condición del embarazo, es un despido discriminatorio".**²
- 2.8. Que, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, al respecto, se pronunció a través de un comunicado conjunto con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, mediante la cuenta oficial de Twitter del MIMP, en donde expresaron su preocupación **"(...) frente a los hechos de vulneración de los derechos laborales de mujeres gestantes registrados en (...) y en el Congreso de la República en los últimos días"**, señaló además: **"El despido o la no renovación del contrato de trabajo bajo cualquier régimen laboral motivo de embarazo o licencia de maternidad, sin la existencia de una causa justa y proporcional, constituyen discriminación por razón de género".** (Resaltado en negrita y subrayado es nuestro).

² Ver en: <https://wapa.pe/actualidad/2023/01/18/extrabajadora-melisa-gomez-caceres-acusa-parlamentaria-katy-ugarte-exministra-mujer-poblaciones-vulnerables-despedirla-estar-embarazada-politica-peru-49022>

← Tweet



Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables 
@MimpPeru

...

COMUNICADO

COMUNICADO

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) y la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) expresen su profunda preocupación frente a los hechos de vulneración de los derechos laborales de mujeres gestantes, en periodo de lactancia y personas con discapacidad, registrados en la Municipalidad Metropolitana de Lima y en el Congreso de la República en los últimos días. En ese sentido, señalan lo siguiente:

1. El despido o la no renovación del contrato de trabajo bajo cualquier régimen laboral por motivo de embarazo o licencia de maternidad, sin la existencia de una causa justa y proporcional, constituyen discriminación por razón de género.
2. La Constitución Política del Perú y otras normas tanto internacionales como nacionales, reconocen el derecho a la igualdad y no discriminación, así como el derecho al trabajo de las mujeres en igualdad de condiciones. Asimismo, el Estado Peruano se ha comprometido a garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres, lo que se traduce en el fortalecimiento de su inserción y permanencia laboral en condiciones de igualdad.
3. En este marco, todas las instituciones públicas cumplimos un rol fundamental, tenemos el deber de respetar y garantizar los derechos de todas las personas, especialmente de aquellas que se encuentran expuestas a situaciones de vulnerabilidad, como son las mujeres gestantes y en periodo de lactancia, así como las personas con discapacidad.
4. El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables ha sostenido reuniones con representantes de Defensoría del Pueblo y SERVIR, en el marco de sus funciones y competencias institucionales, a fin de articular acciones frente a los hechos registrados.

El MIMP y SERVIR continuarán trabajando, de manera articulada con los sectores, instituciones privadas y sociedad civil, para promover y proteger los derechos de las mujeres y de las poblaciones vulnerables. Finalmente, exhortamos a la ciudadanía a sumar esfuerzos para denunciar la discriminación, así como para denunciar cualquier vulneración de derechos.

1/2 2/2








 SERVIR_PERU

2:12 p. m. · 25 ene. 2023 · 2.637 Reproducciones

1 Retweet · 1 Citar Tweet · 8 Me gusta



2.9. Que, el diario La República, publicó la carta³ que envió la señora Gómez Cáceres al congresista José Williams Zapata, en su calidad de presidente del Congreso de la República, documento en el cual manifestó, entre otros aspectos, que tanto la congresista denunciada como el departamento de Recursos Humanos del Congreso de la República tenían conocimiento de su estado de gestación, de los riesgos y complicaciones que tuvo durante el periodo que laboró para la congresista denunciada, anexando los certificados médicos que prueban

³ <https://larepublica.pe/politica/congreso/2023/01/16/congreso-legisladora-katy-ugarte-emitir-del-ministerio-de-la-mujer-despide-a-trabajadora-embarazada-de-6-meses-denuncia-jose-williams-bloque-magisterial-hostigamiento-denuncia>

lo manifestado, así como de los actos de hostigamiento laboral que sufrió por parte del asesor principal y del cual la congresista denunciada tendría conocimiento. Asimismo, manifestó que no existe queja alguna escrita de su desempeño laboral.

Lima, 12 de enero de 2023

Señor
JOSÉ WILLIAMS ZAPATA
Presidente del Congreso de la República
Presente.-

De mi consideración:

Yo, [redacted] trabajadora cesada con [redacted] meses de gestación, condición hecha de conocimiento a la Dirección de Recursos Humanos del Parlamento, en fecha 27 de Septiembre del 2022, a través del documento que se anexa (anexo a); así como también, estado de gravidez hecha de conocimiento de la señora congresista Jhakeline Katy Ugarte Mamani, en cuyo despacho congresal laboré desempeñando el cargo de Auxiliar, desde febrero de 2022 hasta el 4 de enero de 2023, en que la mencionada legisladora decidió sin ninguna explicación dar por terminado mi relación laboral.

Debo mencionar que quien suscribe, como ya lo mencioné en el párrafo anterior, desempeñó funciones de Auxiliar en el despacho de la congresista Jhakeline Katy Ugarte Mamani, labores que desarrollé sin que existiera queja alguna escrita respecto de mi desempeño laboral. Sin embargo, una vez informados de mi condición de gravidez el trato que recibí por parte del asesor principal y de la misma congresista fue cambiando.

Desde un inicio hubo ciertas manifestaciones de incomodidad al solicitar permisos para mis controles prenatales; si bien es cierto, que la congresista directamente no lo manifestaba su asesor principal, el señor Roger Torres Pando, me manifestó en las ocasiones que solicitaba el permiso que lo hiciera fuera del horario de trabajo; lo que como comprenderá no podía la suscrita manejarlo ya que depende única y exclusivamente de los espacios que tenga mi médico tratante. Asimismo, pese a que en la oficina hubieron casos de COVID y a pesar de mi condición de gestación, fuimos obligados a permanecer en dicha oficina sin tomar las previsiones adecuadas de acuerdo con la Resolución Ministerial 675-2022-MINSA y del Plan para la vigilancia, prevención y control COVID-19 del Congreso de la República.

Es preciso señalar que, en el mes de octubre del 2022, tuve una reunión con la congresista Jhakeline Katy Ugarte Mamani y el asesor principal Roger Torres Pando, donde se me conminó a firmar una renuncia voluntaria, dada mi condición, en un acto de desesperación opté por solicitar se me de la oportunidad de continuar con mi trabajo hasta el mes de Diciembre, y la congresista indicó que continuaría laborando, hecho que el asesor principal tomó de muy mala gana, y en los siguientes meses se continuó con los actos de hostigamiento que yo decidí ignorar por la necesidad de trabajar.

Sin embargo, el 18 de diciembre de 2022, tuve una descompensación por una hemorragia anteparto que fue controlada a tiempo y se me indicó siete (7) días de descanso médico, situación que informé al asesor principal y también a Recursos Humanos. Posteriormente, y a pesar de que la oficina durante el 26 al 29 de diciembre realizó labores remotas, el asesor principal me indicó fuera a trabajar presencialmente esos días, a pesar de que días anteriores estuve con descanso médico y así evidenciándose la discriminación hacia mi persona, solicitud que acaté sin mayor contradicción teniendo el sentido de responsabilidad hacia mis funciones.

Adicionalmente a ello, en fecha 29 de diciembre de 2022, y documento recepcionado físicamente el 04 de Enero de 2023, el departamento de Recursos Humanos envía a la congresista Jhakeline

- 2.10. Que, la Ley N° 31152, Ley que modifica el inciso e) del Artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, señala en su artículo único:

"Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:

[...]

- e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el

nacimiento y sus consecuencias o la lactancia si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir.

La disposición establecida en este inciso es aplicable también a la trabajadora durante el periodo de prueba regulado en el artículo 10, así como a la que presta servicios bajo el régimen de tiempo parcial de cuatro o menos horas diarias, dispuesto en el artículo 4.

Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa".

- 2.11. Que, el artículo precedente, señala que se presume como causal de despido el embarazo, si el empleador no ha acreditado la existencia de causa justa para despedir.

Al respecto como se aprecia en el punto 4.7., SERVIR, se ha pronunciado en ese mismo sentido, incluso especificando que **"El despido o la no renovación del contrato de trabajo bajo cualquier régimen laboral motivo de embarazo o licencia de maternidad, sin la existencia de una causa justa y proporcional, constituyen discriminación por razón de género"**. (Resaltado en negrita y subrayado es nuestro).

- 2.12. Que, el segundo párrafo del artículo precedente, señala respecto a la ***nulidad del despido que tenga como motivo el embarazo, que también es aplicable*** durante el ***"periodo de prueba"*** regulado en el artículo 10 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual señala:

Artículo 10.- El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

*Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, **de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza** y de un año en el caso de personal de dirección.* (Resaltado y subrayado es nuestro).

- 2.13. De lo anterior, se observa que si bien el artículo 29° no especifica expresamente los tipos de regímenes laborales, podemos ver que, en el segundo párrafo de dicho artículo, con la mención y al señalar que también es aplicable a lo regulado en el artículo 10°, que señala expresamente a los trabajadores de confianza, se puede concluir que el

inciso e) del referido artículo 29° sí tendría alcance a los trabajadores de confianza.

- 2.14. Que, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala:

Artículo 24.- *Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:*

- a) *La comisión de falta grave;*
- b) *La condena penal por delito doloso;*
- c) *La inhabilitación del trabajador.*

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

[...]

- f) *Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;"*

Artículo 44.- *Todos los trabajadores que directamente o por promoción accedan a puestos de dirección o de confianza se encuentran comprendidos en los alcances del artículo anterior.*

En la designación o promoción del trabajador, la Ley no ampara el abuso del derecho o la simulación.

- 2.15. Que, de lo anterior, y según lo expresado por la propia Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, se colige que no se encuentra en discusión si es válido el despido durante el embarazo para los casos de trabajadores de confianza, sino que lo que corresponde es determinar la causa del despido. Es decir, le corresponde a LA COMISIÓN determinar si existió o no causa justa y proporcional para tal despido, por lo que, la congresista denunciada deberá proporcionar las pruebas documentales que estime conveniente, que evidencien que el despido se produjo por causa justa y proporcional y no por la condición de embarazada de la señora Gómez Cáceres.

- 2.16. Que, del numeral 4.13, se observa cuales las causales de despido justo determinadas por ley, así como los actos de hostilidad hacía el trabajador y que la Ley no ampara el abuso del derecho. Por lo que, LA COMISIÓN deberá investigar y determinar si el presente caso, se encuentra inmerso en dichas causales.

- 2.17. Que respecto a si la congresista denunciada tenía conocimiento del estado de gestación de la señora Gómez Cáceres, ha quedado

evidenciado que la congresista Ugarte Mamani, así como el departamento de Recursos Humanos, sí tenían conocimiento del estado de gestación de la señora Gómez Cáceres, antes de que esta sea cesada en el cargo de confianza que ostentada.

- 2.18. Que, si la congresista denunciada tenía conocimiento del hostigamiento del que habría sido víctima la señora Gómez Cáceres, por parte del señor Roger Torres Pando, asesor principal de la congresista Ugarte Mamani, LA COMISIÓN estima por conveniente que se tiene que investigar si tales afirmaciones efectuadas por la señora Gómez Cáceres son ciertas o no.
- 2.19. Que, respecto al comunicado emitido por la congresista denunciada, en el que presuntamente responsabilizaría al Congreso de la república sobre el caso en mención, al señalar que ***“la señora Gómez Cáceres puede interponer medidas que estime pertinentes contra el Congreso de la República”***. (Resaltado en negritas es nuestro). Corresponde a LA COMISIÓN determinar si ha existido daño a la imagen institucional del Congreso de la República.
- 2.20. Que, si bien LA COMISIÓN ya ha tenido un caso anterior, en donde se denunció al congresista Carlos Zeballos Madariaga, por presunto despido arbitrario de una trabajadora en estado de gestación, denuncia recaída en el Expediente 037-2021-2022/CEP-CR, los casos difieren en el sentido que quedó demostrado mediante pruebas documentales que el referido congresista no tuvo conocimiento del embarazo de su ex trabajadora, hasta varios días después de efectuado el cese laboral. Situación que no ocurre con el presente caso materia de indagación preliminar.
- 2.21. Que, a la fecha del cierre del presente informe de calificación, LA COMISIÓN no recibió ningún documento de la congresista denunciada que aclare los hechos materia de imputación. Por lo que, LA COMISIÓN estima por conveniente, esclarecer los hechos materia de denuncia, así como recabar los descargos que pudiera hacer la congresista denunciada, a fin de llevar a cabo un debido proceso.

Por las consideraciones expuestas, LA COMISIÓN, en el marco de sus competencias, considera que los hechos expuestos presuntamente vulnerarían la ética parlamentaria y que, por tanto, amerita que la denuncia objeto de calificación debe ser declarada procedente.

III MARCO LEGAL.

3.1. Constitución Política del Perú

Artículo 2. Toda persona tiene derecho:

[...]

2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

3.2. Reglamento del Congreso de la República

Deberes Funcionales

Artículo 23. Los Congresistas tienen la obligación:

[...]

b) De cumplir y hacer cumplir la Constitución Política y las leyes del Perú, así como respetar el presente Reglamento del Congreso.

c) De mantener una conducta personal ejemplar, de respeto mutuo y tolerancia, y observar las normas de cortesía de uso común y las de disciplina parlamentaria contenidas en este Reglamento.

[...]

3.3. Código de Ética Parlamentaria

La introducción del CÓDIGO, señala que dicho cuerpo legal, tiene por finalidad establecer normas sobre la conducta que los congresistas de la República deben observar en el desempeño de su cargo.

Artículo 1. En su conducta, el congresista da ejemplo de su vocación de servicio al país y su compromiso con los valores que inspiran al Estado Democrático de Derecho.

Artículo 2. El congresista realiza su labor conforme a los principios de independencia, transparencia, honradez, veracidad, respeto, tolerancia, responsabilidad, democracia, bien común, integridad, objetividad y justicia. [...].

3.4. Reglamento del Código de Ética Parlamentaria

Artículo 3. Principios

Los Congresistas, en el ejercicio de sus funciones, se conducen de acuerdo con los siguientes principios:

[...]

d. **Veracidad:** Implica que el congresista siempre diga la verdad, teniendo una actuación basada en la autenticidad y la consecuencia.

e. **Respeto:** El Congresista debe desarrollar sus funciones con respeto, probidad y sobriedad. Su trato y relaciones con los demás parlamentarios, trabajadores y ciudadanos en general debe desenvolverse en un adecuado y armonioso clima laboral, procurando la debida atención, educación y cortesía.

[...]

g. **Responsabilidad:** Exige disposición y diligencia en el cumplimiento de sus actos funcionales, de servicio y/o en las tareas encomendadas. Implica también el deber de responder sobre las consecuencias de su conducta pública y aquella privada que perjudique al Congreso o a los Congresistas como institución primordial del Estado.

[...]

k. **Objetividad:** El congresista, en su actuación y toma de decisiones, debe conducirse con criterios que no estén influenciados por intereses personales o particulares. Por ello, debe apartarse de todo tipo de prejuicios o actos discriminatorios.

j. **Integridad:** Debe demostrar un comportamiento coherente, justo e íntegro.

[...]

l. **Justicia:** Implica asumir una conducta orientada al logro de la armonía y el equilibrio general a través de la instauración de la igualdad entre las partes y del respeto a la legalidad, principalmente de los derechos humanos.

[...]

Artículo 4. Conducta Ética Parlamentaria

4.1. Al asumir el cargo congresal, el parlamentario lo hace con pleno conocimiento y compromiso de respeto a los valores y principios éticos parlamentarios contenidos en el Código y en el presente reglamento, debiendo observarlos durante todo el tiempo que dure su mandato.

[...]

4.3. El Congresista debe actuar comprometido con los valores que inspiran el Estado Democrático de Derecho, respetando el marco establecido por la Constitución Política del Perú, el Reglamento del Congreso, las leyes, el Código y el presente reglamento.

- 4.4. El Congresista debe actuar siempre con probidad a fin de generar confianza y credibilidad en la ciudadanía y coadyuvar a elevar el prestigio de la institución parlamentaria.

Artículo 5. Deberes de la Conducta Ética del Parlamentario

Se consideran como deberes de la conducta ética del congresista, además de los establecidos en el artículo 4 del Código, los siguientes puntos:

- a. Cumplir con los principios y valores éticos, respetando el sistema democrático y el derecho a una vida libre de violencia.

[...]

- e. El ejercicio del cargo debe realizarse al servicio de toda la ciudadanía, en ese sentido, el congresista está obligado a ejercerlo sin discriminar a nadie por raza, origen, sexo, religión, situación económica u otra índole.

[...]

Artículo 8. Relaciones de los congresistas y con el personal

8.1. El congresista debe mantener prácticas de cortesía, decoro y respeto mutuo, en estricta concordancia con los principios de tolerancia, respeto e integridad, en su trato y relaciones, tanto con otros parlamentarios como con el personal que labora en el Congreso de la República.

8.2. El congresista se abstendrá de usar expresiones y vocabulario impropio o denigrante, faltar a la verdad, inducir conscientemente al error y realizar actos o comportamientos que afecten las buenas relaciones al interior del Congreso de la República.

[...]

3.5. Ley N° 31051, Ley que amplía las medidas de Protección Laboral para Mujeres Gestantes y Madres Lactantes en casos de Emergencia Nacional Sanitaria

Artículo Único. Modificación del artículo 1 de la Ley 28048, Ley de Protección a favor de la Mujer Gestante que Realiza Labores que Pongan en Riesgo su Salud y/o el Desarrollo Normal del Embrión y el Feto

Modificase el Artículo 1 de la Ley 28048, Ley de Protección a favor de la Mujer Gestante que Realiza Labores que Pongan en Riesgo su Salud y/o el Desarrollo Normal del Embrión y el Feto, en los siguientes términos:

“Artículo 1. Objeto de la Ley

En los centros de trabajo las mujeres gestantes solicitarán al empleador no realizar labores que pongan en peligro su salud y/o la del desarrollo normal del embrión y el feto durante el período de gestación, el cual debe estar certificado por el médico tratante.

El empleador después de tomar conocimiento de lo solicitado asignará a la mujer gestante labores que no pongan en riesgo la salud y/o desarrollo normal del embrión y el feto durante el período de gestación, sin afectar sus derechos laborales.

Durante la vigencia del estado de emergencia nacional de carácter sanitario declarada por el Estado, el empleador identifica a las trabajadoras mujeres gestantes y madres lactantes cuya integridad o la de su menor hijo/a son puestas en riesgo por las circunstancias que propiciaron el estado de excepción decretado, a efectos de aplicar de forma obligatoria el trabajo remoto para el cumplimiento de sus actividades laborales.
[...].”

3.6. Ley Nº 31152, Ley que modifica el inciso e) del Artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR

Artículo Único. Modificación del inciso e) del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR

Modificase el inciso e) del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, en los siguientes términos:

“Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:

[...]

- e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir.

La disposición establecida en este inciso es aplicable también a la trabajadora durante el periodo de prueba regulado en el artículo 10, así

como a la que presta servicios bajo el régimen de tiempo parcial de cuatro o menos horas diarias, dispuesto en el artículo 4.

Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa".

3.7. **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR**

Artículo 24.- Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- a) La comisión de falta grave;
- b) La condena penal por delito doloso;
- c) La inhabilitación del trabajador.

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, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.

[...]

- h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.

[...]

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

[...]

- f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;"

Artículo 43.- [...]

Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. [...]

Artículo 44.- Todos los trabajadores que directamente o por promoción accedan a puestos de dirección o de confianza se encuentran comprendidos en los alcances del artículo anterior.

En la designación o promoción del trabajador, la Ley no ampara el abuso del derecho o la simulación.

EN CONSECUENCIA

Visto y debatido el Informe de Calificación recaído en el EXP-N° 104-2022-2023/CEP-CR, que recomienda declarar **PROCEDENTE** la denuncia de oficio contra la congresista **JHAKELINE KATY UGARTE MAMANI**; la Comisión de Ética Parlamentaria, **APROBÓ** por **MAYORIA**, con 09 votos a favor de los congresistas: Arturo Alegría García, Rosangella Andrea Barbarán Reyes, Diego Alonso Fernando Bazán Calderón, Juan Carlos Martín Lizarzaburu Lizarzaburu, Ruth Luque Ibarra, Nelcy Lidia Heidinger Ballesteros, Hitler Saavedra Casternoque, Cheryl Trigozo Reátegui y Karol Paredes Fonseca; con 06 votos en abstención de los congresistas María Antonieta Agüero Gutiérrez, Waldemar José Cerrón Rojas, Flavio Cruz Mamani, Javier Rommel Padilla Romero, Marcial Varas Meléndez y Oscar Zea Choquechambi, en mérito a lo establecido en la Introducción del Código de Ética Parlamentaria y su artículo 13⁴, en concordancia con lo dispuesto en el numeral 26.1 del artículo 26⁵ Calificación

⁴ Código de Ética Parlamentaria

Artículo 13. La Comisión de Ética Parlamentaria elaborará y aprobará su Reglamento estableciendo el procedimiento para absolver las consultas, resolver las denuncias que se le formulen y las funciones y competencias de la Secretaría Técnica".

⁵ Reglamento del Código de Ética Parlamentaria

Artículo 26. Calificaciones de la denuncia

26.1. Luego de presentada la denuncia, la Comisión tiene un plazo de 20 días hábiles para determinar si el hecho denunciado amerita el inicio de una investigación. Para tal efecto, la Comisión procede a realizar la indagación preliminar sobre el hecho denunciado, realizando las acciones que considere necesarias para el mejor conocimiento de los hechos; además puede citar a las partes; así como proponer un acuerdo conciliatorio de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 38° del presente Reglamento. La etapa de indagación es reservada.

26.2 Culminado el período de indagación, se verifica:

a. Si el hecho denunciado, infringiría la ética parlamentaria;
b. Si los indicios o las pruebas presentadas u ofrecidas permiten llevar a cabo la investigación.

(...)

Culminado el plazo de indagación preliminar, la Secretaría Técnica pone en conocimiento de la Comisión el informe de Calificación, respectivo.

