

## LEY 30709

DISPOSITIVO	LEY 30709
ENTRADA EN VIGENCIA	28/12/2017
ENTIDAD FISCALIZADORA	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y las gerencias regionales de trabajo acorde a sus competencias.
REGLAMENTACIÓN	Pendiente (dentro de 60 días de entrada en vigencia)
CUADRO DE CATEGORÍAS	<p>La empresa debe contar con cuadros de categorías y funciones.</p> <p>Si las empresa ya cuenta con cuadros previamente establecido de categorías y funciones, se mantendrá vigente siempre que respete la ordenado por la presente ley; si lo transgrede, deberá modificarlo.</p> <p>Si la empresa no tiene cuadros de categorías y funciones tienen un plazo de 180 días (computado desde la entrada en vigencia de la presente ley) para elaborarlos.</p>
REMUNERACIÓN DE TRABAJADORES	Las remuneraciones que correspondan a cada categoría las fija el empleador sin discriminación.
CAPACITACIONES	La empresa dará las mismas facilidades de acceso a los programas de formación profesional tanto a hombres como mujeres.
CONDICIONES DE TRABAJO	<p>El empleador brindará un trato digno, un clima laboral con base en el respeto y la no discriminación, la compatibilidad de vida personal, familiar y laboral a todos sus trabajadores sin discriminación.</p> <p>Asimismo, garantizará la prevención y sanción del hostigamiento sexual adoptando las siguientes medidas (Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual):</p>

	<p>a) Capacitando a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa.</p> <p>b) Adoptando las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador a su víctima.</p> <p>c) Informando al Ministerio de Trabajo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas.</p> <p>En caso de comprobarse el acto de hostigamiento sexual, el empleador deberá sancionar según la gravedad de los hechos, con amonestación, suspensión o despido al hostigador (de ser este un trabajador de la empresa). Si el hostigador es un socio, personal de confianza y/o dirección de la empresa, el trabajador podrá pedir el cese de la hostilidad o, de considerarlo conveniente, resolver de pleno derecho el contrato de trabajo cobrando la indemnización por despido arbitrario.</p>
<p>PROHIBICIÓN DE DESPIDO Y NO RENOVACIÓN DE CONTRATOS LABORALES POR MOTIVOS DE EMBARAZO Y PERIODO DE LACTANCIA</p>	<p>Queda prohibido que la entidad empleadora despida o no renueve el contrato de trabajo por motivos vinculados con la condición de que las trabajadoras se encuentren embarazadas o en período de lactancia (Convenio OIT 183 – protección de la maternidad).</p>
<p>ACTOS DE HOSTILIDAD</p>	<p>Se contempla como acto de hostilidad el incumplimiento de requisitos para el ascenso de trabajador.</p>
<p>INFORMAR A LOS TRABAJADORES DE LA POLÍTICA SALARIAL</p>	<p>El empleador está obligado a informar a sus trabajadores la política salarial del centro de trabajo.</p> <p>Se considerará práctica discriminatoria brindar un trato salarial distinto a hombres y mujeres que cumplan los mismos requisitos de acceso al empleo y desempeñen las mismas labores.</p>
<p>MULTAS</p>	<p>El empleador que practique actos discriminatorios durante la oferta del empleo y el desarrollo de la relación laboral, será sancionado con una multa equivalente hasta 3 UIT o el cierre, no menor de 1 año, de su establecimiento comercial. Por razones debidamente justificadas, la sanción de cierre podrá ser sustituida por el doble de la multa impuesta. Esto sin perjuicio de las indemnizaciones que habrá que pagar al trabajador discriminado.</p>