



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Presidencia
Ejecutiva

41077

“Año del buen servicio al ciudadano”

Lima, 15 FEB 2017

OFICIO N° 122 -2017-SERVIR/PE

Señora
ALEJANDRA ARAMAYO GAONA

Presidenta

Comisión de descentralización, Regionalización, Gobiernos Locales y Modernización de la Gestión del Estado

Congreso de la República

Presente.-



Referencia : Oficio P.O. N° 863-2016-2017/CDRGLMGE-CR

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con relación al documento de la referencia, en el cual solicita opinión del Proyecto de Ley N° 0332/2016-CR, Ley que propone prohibir la reducción de remuneraciones en el sector público y privado.

Al respecto, debemos hacer de su conocimiento que dicha opinión ha sido absuelta a través del Informe Técnico N° 2327-2016-SERVIR/GPGSC, emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, cuyas copias adjunto al presente.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,



[Signature]
JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN
Presidente Ejecutivo
AUTORIDAD NACIONAL DEL
SERVICIO CIVIL

CSL
Reg. 0001855-2017



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

INFORME TÉCNICO N° 2322 -2016-SERVIR/GPGSC

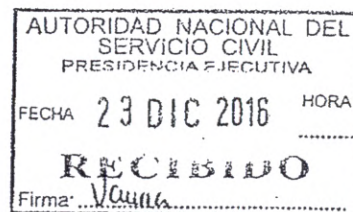
A : **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**
Presidente Ejecutivo

De : **CYNTHIA SÚ LAY**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Proyecto de Ley N° 332/2016-CR que prohíbe la reducción de remuneraciones en el sector público y privado

Referencias : Oficio N° 5001-2016-PCM/SG

Fecha : Lima, **22 DIC. 2016**



Mediante documento de la referencia, la Secretaria General de la Presidencia del Consejo de Ministros traslada el pedido de la Congresista Alejandra Aramayo Gaona, Presidenta de la Comisión de Descentralización, Regionalización, Gobiernos Locales y Modernización de la Gestión del Estado, quien solicita opinión sobre el Proyecto de Ley N° 332/2016-CR que propone prohibir la reducción de remuneraciones en el sector público y privado.

En tal sentido, señalamos lo siguiente:

I. Competencia de SERVIR para emitir opinión sobre propuestas normativas

- 1.1 El Decreto Legislativo N° 1023 creó a SERVIR como un organismo técnico especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, atribuyéndole, entre otras funciones, la de emitir opinión previa a la expedición de normas de alcance nacional relacionadas con el ámbito de dicho Sistema.
- 1.2 De esta manera, la presente opinión se enmarca, de manera estricta, en las competencias legalmente atribuidas a SERVIR, y se emite sin perjuicio de la opinión que a otros sectores pudiera corresponder.

II. Delimitación de la consulta

La presente opinión tratará sobre la viabilidad de la propuesta normativa en el ámbito de lo laboral público, efectuándose los comentarios y apreciaciones únicamente considerando dicho ámbito de actividad.

III. Contenido de la propuesta normativa

- 3.1 El Proyecto de Ley N° 332/2016-CR tiene por objeto prohibir la reducción de remuneraciones en el sector público y privado. La fórmula legal que se propone consta de seis artículos y un total de cinco Disposiciones Complementarias.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

- 3.2 Según refiere la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley, la legislación peruana no es clara, actual y precisa sobre el tema de la rebaja de remuneraciones, lo que haría necesario emitir una ley que regule todos los aspectos concernidos a ello y evite la ambigüedad y el aprovechamiento que solo beneficiarían al empleador. El proyecto refiere que su objeto es establecer límites a la reducción de la remuneración, basado en su naturaleza alimentaria y de crédito privilegiado, y asimismo propone sea aplicable incluso en contextos de crisis de la empresa así como a las remuneraciones variables, pues sostiene que cuando se reducen las comisiones también se ven afectadas la remuneraciones, y los complementos remunerativos que se someten a la voluntad del empleador.
- 3.3 Respecto al costo – beneficio, el Proyecto de Ley señala que no irroga gasto alguno al Tesoro Público, sosteniendo que por el contrario reducirá el riesgo de conflictos y beneficiará al universo de trabajadores asalariados.
- 3.4 Respecto a los efectos, el Proyecto de Ley señala que la norma supondría la derogación de la Ley N° 9463, así como la modificación del artículo 30°, inciso b), del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, estableciendo como causal de hostilidad la reducción unilateral de la remuneración, y la modificación del artículo 6° de la Ley N° 29849, facultando al trabajador a seguir el procedimiento establecido en los artículos 30° y 35° del Decreto Legislativo N° 728.

IV. Análisis de la propuesta normativa

Sobre la reducción unilateral, el acuerdo de rebaja de remuneraciones y otras precisiones

- 4.1 La fórmula legal de la propuesta normativa bajo análisis propone en su primer artículo, de forma general, que tiene por objeto establecer la prohibición de la reducción de las remuneraciones tanto en el ámbito público como en el privado y cualquiera fuere el régimen laboral.
- 4.2 Dicha fórmula deviene imprecisa toda vez que no queda claro si lo que busca la norma es prohibir la reducción unilateral de la remuneración que es efectuada por el empleador, o la reducción consensuada con el trabajador. Planteado así en términos genéricos da a entender que se trataría de cualquiera de ambos supuestos, lo cual no es congruente con lo que se detalla en el artículo 2° de la fórmula legal, según el cual es posible que el trabajador pacte tal rebaja cuando existan fundamentos razonables a su favor, debiendo reducirse la jornada de trabajo proporcionalmente.

En ese sentido, será necesario aclarar lo expuesto en el artículo primero de la fórmula legal del proyecto, a fin de evitar ambigüedades que precisamente la norma trata de zanjar.

- 4.3 El segundo artículo de la fórmula legal propone la nulidad del acto unilateral del empleador que reduce la remuneración del trabajador y la posibilidad de que la remuneración pueda rebajarse por acuerdo de partes de manera excepcional, siempre que se origine en el pedido expreso y escrito del trabajador y cuando existan fundamentos razonables a su favor.
- 4.4 En relación con lo expuesto, el legislador de la propuesta no ha tomado en cuenta que en el ámbito público el ingreso o contratación de los servidores es generalmente efectuado a





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

través de un concurso público de méritos, no siendo posible en esos casos para la entidad reducir las remuneraciones ni unilateralmente ni de manera consensuada con el servidor, toda vez que ello supondría la modificación de los montos establecidos en las políticas o escalas remunerativas aprobadas al efecto, lo cual, considerando el principio de legalidad que rige en dicho ámbito, sólo podría ser efectuado por la entidad si contara con habilitación legal expresa para ello.

- 4.5 No obstante, en el ámbito privado, siendo el contrato de trabajo una manifestación de la libertad de contratación¹, nada obsta que ambas partes puedan modificar sus términos².
- 4.6 Por otro lado, el proyecto condiciona la reducción de remuneraciones del trabajador a la existencia de fundamentos razonables a favor del trabajador. Dado que, como mencionáramos, la reducción consensuada de remuneraciones no es posible en el ámbito público, salvo habilitación legal expresa, lo recomendable sería que el proyecto delimite en este extremo su ámbito de aplicación³.
- 4.7 En el ámbito público, en el caso de los servidores cuyo ingreso o contratación son generalmente efectuados a través de concurso público de méritos, no será posible para la entidad que disponga unilateralmente ni acordar con el servidor la reducción de remuneraciones, toda vez que ello supondría la modificación de los montos establecidos en las políticas o escalas remunerativas aprobadas al efecto, lo cual, considerando el principio de legalidad que rige en dicho ámbito, sólo podría ser efectuado por la entidad si contara con habilitación legal expresa para ello.

¹ Derecho fundamental consagrado como tal en la Constitución Política del Estado:

"Derechos fundamentales de la persona

Artículo 2.- *Toda persona tiene derecho:*

(...)

14. *A contratar con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público*".

² Dicha modificación puede suscitarse respecto de los elementos esenciales del contrato de trabajo, como lo son el monto de la remuneración hasta un monto igual o mayor a la remuneración mínima vital (RMV), dado que respecto de sus elementos no esenciales (horario, modo, lugar u otros) el empleador goza de la facultad excepcional de variarlos unilateralmente, sujeto a ciertos límites, lo que constituye una peculiaridad del contrato de trabajo.

El derecho del trabajador a percibir una remuneración no inferior a la RMV es irrenunciable y por ello será nula cualquier manifestación de voluntad que la contravenga.

Constitución Política del Estado:

"Principios que regulan la relación laboral

Artículo 26.- *En la relación laboral se respetan los siguientes principios:*

(...)

2. *Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley*".

³ En el ámbito privado, la Ley N° 9463 reguló la posibilidad de reducir las remuneraciones, estableciendo como condición que dicha reducción "no perjudicará los derechos adquiridos por los servicios previamente prestados", es decir que los beneficios pendientes de pago a la fecha de la reducción pactada, se liquiden en función de la anterior remuneración, situación que prevé la norma con la evidente finalidad de salvaguardar los derechos que ya se encuentran dentro de la esfera de dominio del trabajador. Al respecto, también se ha pronunciado el Tribunal Constitucional, en la Sentencia recaída en el Expediente N° 0020-2012-PI/TC, indicando que la reducción de remuneración será consensuada, conforme a la mencionada Ley N° 9463, si es realizada de manera voluntaria vía un acuerdo entre las partes.

El acuerdo de rebaja de remuneración surge como una opción ante situaciones de grave crisis de la empresa, que permite a ésta salir a flote evitando caer en una situación de insolvencia y al trabajador mantener el empleo y una fuente regular de ingresos. En términos generales, los acuerdos de reducción de remuneración pueden contribuir a mejorar la situación de la empresa, a través de una más adecuada organización de sus recursos. No puede dejarse de notar que deberían establecerse los criterios para determinar la existencia de los fundamentos razonables a favor del trabajador, de manera que no quede librado a la interpretación de las partes.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

- 4.8 El régimen estatutario establecido por el Decreto Legislativo N° 276 no previó dicha posibilidad. Estableció un tratamiento de ingresos uniforme para toda la Administración Pública así como la prohibición expresa de negociar todo lo que modifique su Sistema Único de Remuneraciones, bajo sanción de nulidad.
- 4.9 A su vez, el régimen de contratación administrativa de servicios regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 (CAS) sólo ha previsto la posibilidad que las entidades puedan modificar unilateralmente, por razones objetivas y justificadas, el lugar, tiempo y modo de la prestación de servicios, es decir, elementos no esenciales del contrato⁴, lo que como se mencionó no supone la celebración de un nuevo contrato, estableciéndose de manera expresa que dicha facultad no incluye la de variación del monto de la retribución originalmente pactada, quedando claro que la entidad no podría reducir unilateralmente la remuneración del servidor en dicho régimen.
- 4.10 Por su parte, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, cuyo sistema de compensaciones se basa en la valorización del puesto, tampoco ha previsto la posibilidad de que la entidad y el servidor acuerden la rebaja de remuneraciones, siendo evidente que ello podría afectar la política remunerativa establecida por la Ley, orientada al puesto de trabajo⁵.
- 4.11 De otro lado, en el régimen laboral de la actividad privada, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728; Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, si bien tampoco ha previsto expresamente la posibilidad de acuerdo de rebaja de remuneraciones, cabe anotar que en el ámbito privado, a diferencia del público, es posible actuar todo aquello que la ley no prohíbe, mientras en el ámbito público se necesita habilitación legal para ello. En ese sentido, dado que la norma no prohíbe al empleador acordar con el trabajador la rebaja de remuneraciones, esto será posible, debiendo en ese caso tenerse en consideración lo indicado en el punto 4.5 precedente.
- 4.12 Cabe precisar que se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada las empresas del Estado sujetas al ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado - FONAFE, así como las empresas estatales no sujetas a dicho ente, tales como por ejemplo las empresas municipales. Si bien ambos tipos de empresas estatales integran el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, sólo las segundas se encuentran bajo la rectoría de SERVIR y en ese ámbito es competente para emitir pronunciamiento.



⁴ Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, artículo 7°, modificado por el artículo 1° del Decreto Supremo N° 065-2011-PCM:

"Artículo 7.- Modificación contractual

Las entidades, por razones objetivas debidamente justificadas, pueden unilateralmente modificar el lugar, tiempo y modo de la prestación de servicios, sin que ello suponga la celebración de un nuevo contrato.

Salvo expresa disposición legal en contrario, la modificación del lugar, no incluye la variación de la provincia ni de la entidad en la que se presta el servicio. La modificación del tiempo, no incluye la variación del plazo del contrato. La modificación del modo de la prestación de servicios, no incluye la variación de la función o cargo ni del monto de la retribución originalmente pactada."

⁵ La política remunerativa plantea cierta flexibilidad en el pago de la compensación económica a los servidores, dado que un componente de dicha compensación se encuentra en función de la valorización del puesto que ocupe (valorización ajustada).



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

- 4.13 Por lo expuesto, consideramos que los artículos primero y segundo de la fórmula legal del proyecto deben tomar en consideración los comentarios indicados en los puntos precedentes.
- 4.14 La fórmula legal del proyecto, en su artículo tercero, propone se consideren como supuestos de reducción de remuneraciones los siguientes:
- a) La rebaja del monto pactado o, en su defecto, del monto que habitualmente recibe el trabajador, cuando se trata de remuneraciones fijas o determinadas en función de horas trabajadas.
 - b) La modificación del sistema de cálculo, que perjudique al trabajador, en el caso de remuneraciones variables o determinables en función de resultados.
- 4.15 En ambos casos la fórmula legal no especifica, como corresponde, que su aplicación se restringe al ámbito privado⁶, dado que, si bien existen remuneraciones variables en función de las horas trabajadas, en el ámbito de lo público las modificaciones al sistema de compensaciones o a la política remunerativa de las entidades sólo pueden ser establecidas por norma expresa.
- 4.16 Sin perjuicio de ello, cabe comentar que en este extremo el proyecto tampoco establece de manera clara si se trata de una reducción unilateral por parte del empleador o si es consensuada.
- 4.17 El artículo cuarto de la fórmula legal del proyecto establece que cuando la remuneración se haya fijado en el contrato con un monto fijo no podrá ser cambiada a remuneración variable ni viceversa.
- 4.18 En este caso, nuevamente la fórmula legal adolece de precisar, como corresponde, que su aplicación se restringe al ámbito privado, dado que en el ámbito de lo público las modificaciones al sistema de compensaciones sólo pueden ser establecidas por norma legal expresa.

Sin perjuicio de ello, cabe comentar que en este extremo el proyecto tampoco especifica si se refiere a un supuesto de reducción unilateral por el empleador o si por el contrario se refiere a uno de tipo consensuado⁷. Como la sumilla del artículo en cuestión menciona el término invariabilidad, puede dar a entender que en cualquiera de ambos casos.



⁶ En el ámbito privado, en situaciones de grave crisis u otras, un acuerdo de ese tipo representa una opción para evitar la insolvencia de la empresa y permite al trabajador mantener el empleo y así una fuente regular de ingresos. Si bien la rebaja del monto que usualmente recibe cuando su remuneración es fija constituye un supuesto evidente de reducción de remuneraciones, no resulta igual con el salario establecido en función de las horas trabajadas o en función de resultados, dado que en temporadas de mayor demanda de producción los trabajadores pueden recibir un sueldo mayor en razón de la mayor cantidad de horas trabajadas o de resultados obtenidos.

⁷ Tampoco se propone, como en la fórmula del artículo anterior, que dicha modificación se efectúe en desmedro del trabajador, por lo cual no se sigue un criterio uniforme. En el ámbito laboral privado, una restricción aplicable incluso a los casos en que el trabajador pudiera resultar beneficiado afectaría el derecho del trabajador a modificar una situación a su favor, pues en épocas de incremento de actividades, le puede resultar altamente favorable cambiar el monto fijo de su remuneración por un monto variable y, en temporadas de menor actividad, al trabajador con remuneración variable le favorece pasar a un sistema de monto fijo.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

- 4.19 Por su parte, el artículo quinto de la fórmula legal del proyecto pretende prohibir complementos remunerativos cuyos criterios sean ambiguos y generen incertidumbre en la determinación de su monto, refiriéndose a aquellos que se calculan sobre la base de criterios subjetivos como la disponibilidad o responsabilidad del trabajador, o que se entregan si se consigue una meta, a pesar que sin llegar a la meta igual se produce utilidad para el empleador.
- 4.20 En ambos casos la fórmula legal no especifica, como corresponde, que su aplicación se restringe al ámbito privado, dado que en el ámbito de lo público, regulado por la normativa del servicio civil, la compensación del servidor se encuentra establecida en función de la valorización del puesto, lo cual obedece a un criterio netamente objetivo, siendo que, como ya se mencionara anteriormente, las modificaciones al sistema de compensaciones sólo podrían ser establecidas por norma legal expresa.
- 4.21 Por lo demás, el enfoque del artículo es correcto: la arbitrariedad se encuentra proscrita en nuestro ordenamiento⁸ y por tanto sujetar la entrega de los complementos a criterios subjetivos expondría naturalmente a los trabajadores a probables actuaciones arbitrarias por parte del empleador.

Sin embargo, la propuesta de este artículo debería establecer pautas claras que permitan distinguir dicha clase de criterios subjetivos⁹, debiendo tomarse en cuenta que, en el ámbito laboral privado, pactar la entrega de complementos remunerativos representa una importante opción para el empleador y los trabajadores frente a la inviabilidad de pactar el aumento de la remuneración básica.

- 4.22 El artículo sexto de la propuesta normativa, señala finalmente que la reducción de remuneración que no se adecúa a la norma materia de análisis, se impugna conforme al procedimiento de hostilidad contenido en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728; Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Será recomendable que la propuesta señale con detalle cuáles son esos supuestos que califican como actos de hostilidad, para su mejor aplicación y, asimismo, distinga aquellos que corresponden al ámbito de lo público, considerando para ello los comentarios expuestos en los puntos precedentes.

- 4.23 Siempre será preferible que los supuestos de hostilidad se encuentren listados en la norma pertinente, esto es, el artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728; Ley de Productividad y Competitividad Laboral¹⁰, a fin de evitar la dispersión normativa.



⁸ Pueden verse diversas sentencias del Tribunal Constitucional pronunciándose en ese sentido.

⁹ En el ámbito privado los criterios que se menciona en la propuesta (disponibilidad y responsabilidad) probablemente brinden al empleador un alto margen de subjetividad, sin embargo, es posible que el empleador establezca su medición en base a elementos objetivos. Podría adecuarse mejor a la intención del legislador en el planteamiento de este artículo del proyecto establecer que los complementos remunerativos se establezcan en base a criterios medibles y cuantificables objetivamente antes que prohibir que se establezcan en base a criterios subjetivos o ambiguos sin establecer pautas claras que permitan distinguirlos.

¹⁰ Uno de sus supuestos, el establecido en el literal b) de su artículo 30°, ha dado lugar al Tribunal Constitucional a establecer, interpretación en contrario, en la Sentencia recaída en el Expediente N° 0020-2012-PI/TC, la posibilidad de que el empleador pueda reducir de manera unilateral la remuneración del trabajador, si justifica excepcional y



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

- 4.24 Finalmente, cabe comentar tres de las Disposiciones Complementarias del proyecto, su Disposición Complementaria Transitoria Única y su primera y segunda Disposiciones Complementarias Modificadorias.

La Disposición Complementaria Transitoria Única del proyecto propone incorporar los complementos remunerativos a la remuneración básica del trabajador. Ello exige en primer término no dejar de notar que las compensaciones en el ámbito público se encuentran establecidas en sendos instrumentos de gestión, que aprueban la política remunerativa en las entidades o sus escalas de remuneraciones, siendo posible la existencia de complementos remunerativos en las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, no habiéndose previsto en el ámbito de la normativa del servicio civil, que se encuentra sujeto a un sistema de compensaciones.

En cualquiera de los casos, de existir conceptos remunerativos que en el ámbito público pudieran ser considerados como complementos y que, por tanto, en virtud de la aprobación del proyecto normativo bajo análisis deban ser incorporados a la remuneración del servidor, ello entraría en conflicto con lo establecido en la normativa de presupuesto, que desde el año 2006 viene prohibiendo cualquier forma de incremento remunerativo¹¹, y exigiría evaluar un posible impacto en el componente presupuestal, lo cual no guarda relación con las competencias de SERVIR, siendo en ese caso recomendable trasladar la consulta a la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del Ministerio de Economía y Finanzas – MEF, a quien correspondería emitir pronunciamiento en dicho extremo.

Respecto a la primera Disposición Complementaria Modificatoria de la fórmula legal del proyecto, que plantea modificar el inciso b) del artículo 30° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, estableciendo como causales de hostilidad la reducción unilateral de la remuneración y la reducción inmotivada de la categoría, podemos comentar que, como se explicó anteriormente, en el ámbito público no se ha previsto que las entidades puedan efectuar reducciones unilaterales ni de la remuneración ni de la categoría del trabajador, por lo que cualquier actuación en ese sentido quebrantaría el principio de legalidad que rige en dicho ámbito. Sin perjuicio de ello, cabe notar que muchas escalas o políticas remunerativas de las entidades se encuentran establecidas en función de categorías.

Finalmente, la segunda Disposición Complementaria Modificatoria de la fórmula legal del proyecto plantea la modificación del artículo 6° de la Ley N° 29849, incorporando un inciso en el que proscribe la reducción unilateral de su remuneración y, en caso de suscitarse, la somete al procedimiento de cese de hostilidad establecido en el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.



razonablemente los motivos objetivos de la misma (por ejemplo, garantizar la estabilidad y el equilibrio económicos del Estado o en su caso de una empresa y reorganización de personal) o se invoque la ley que la justifique.

¹¹ Si bien los complementos remunerativos pueden ser calculados en base a la remuneración básica del trabajador, no forman parte de ella. Por tanto, incorporarlos en ésta, evidentemente los desnaturalizaría, convirtiendo tal figura en un aumento remunerativo.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

Al respecto, toda vez que según el artículo 7° del Reglamento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios¹² las entidades únicamente pueden modificar, de forma unilateral, el lugar, tiempo y el modo de la prestación de servicios, y por ende no pueden modificar el monto de la contraprestación, deviene en consecuencia innecesario lo indicado en este extremo de la propuesta normativa.

Naturalmente, la modificación del monto contractual de la contraprestación del trabajador supondría la modificación sustancial del contrato y es en ese sentido que la norma del reglamento CAS no lo habilita.

V. Conclusiones

- 5.1 La presente opinión se enmarca, de manera estricta, en las competencias legalmente atribuidas a SERVIR, habiéndose emitido respecto de aquellas entidades que integran el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que se encuentran bajo la rectoría de SERVIR.
- 5.2 En el ámbito público no resulta posible para la entidad reducir las remuneraciones ni unilateralmente ni de manera consensuada con el servidor, toda vez que ello supondría la modificación de uno de los elementos esenciales del contrato (el monto de la remuneración), supuesto de hecho que, considerando el principio de legalidad que rige en dicho ámbito, sólo podrían ser efectuado por la entidad si contara con habilitación legal expresa para ello.
- 5.3 En el ámbito de lo público, regulado por la normativa del servicio civil, la compensación del servidor se encuentra establecida en función de la valorización del puesto, por lo que las modificaciones al sistema de compensaciones sólo podrían ser establecidas por norma legal expresa.
- 5.4 La existencia de conceptos que en el ámbito público pudieran ser considerados como complementos remunerativos y que, por tanto, en virtud de la aprobación del proyecto normativo deban ser incorporados a la remuneración del servidor, entraría en conflicto con lo establecido en la normativa de presupuesto que viene prohibiendo cualquier forma de incremento remunerativo, y exigiría evaluar un posible impacto en el componente presupuestal, lo cual no guarda relación con las competencias de SERVIR, siendo en ese extremo recomendable trasladar la consulta a la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del Ministerio de Economía y Finanzas – MEF, a quien correspondería emitir pronunciamiento.
- 5.5 Según el artículo 7° del Reglamento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios las entidades únicamente pueden modificar, de forma unilateral, el lugar, tiempo y el modo de la prestación de servicios, por lo que no podrán modificar el monto de la contraprestación, por no tener habilitación normativa para hacerlo.



¹² Aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, y modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil


Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

5.6 Por lo tanto, consideramos que al momento de evaluarse la aprobación del Proyecto de Ley N° 332/2016-CR, que contiene la propuesta de prohibir la reducción de remuneraciones en el sector público y privado, deben tenerse en cuenta las presentes conclusiones así como los comentarios y apreciaciones indicadas en cada uno de los puntos del presente informe.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio de respuesta respectivo.

Atentamente,


CYNTHIA SÚ LAY
Gerente (a) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL



Lima, 16 de enero de 2017



OFICIO P.O. N° 863 -2016-2017/ CDRGLMGE-CR

Señor
JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN
Presidente Ejecutivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR
Pasaje Francisco de Zela 150 Piso 10
Jesús María

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente. Asimismo, solicitarle la opinión técnico legal de su representada sobre el Proyecto de Ley 0332/2016-CR, ley que propone prohibir la reducción de remuneraciones en el sector público y privado.

Este pedido se formula de acuerdo al artículo 34 del Reglamento del Congreso de la República y el artículo 96 de la Constitución Política del Perú.

Agradeciendo la atención prestada al presente, hago propicia la ocasión para expresar los sentimientos de mi estima personal.

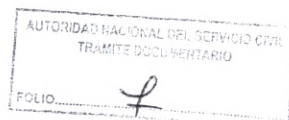
Atentamente,



ALEJANDRA ARAMAYO GAONA
Presidenta

Comisión de Descentralización, Regionalización,
Gobiernos Locales y Modernización de la Gestión del Estado

AAG/rmch.



Proyecto de Ley N° 332/2016-CR

SUMILLA: PROYECTO DE LEY QUE
PROHIBE LA REDUCCIÓN DE
REMUNERACIONES EN EL SECTOR
PÚBLICO Y PRIVADO



El Grupo Parlamentario **FRENTE AMPLIO POR LA JUSTICIA, VIDA Y LIBERTAD**, a iniciativa del Congresista **HERNANDO ISMAEL CEVALLOS FLORES**, en uso de las facultades conferidas por el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y en el inciso c) del artículo 22°, 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República; propone el proyecto de ley siguiente:

**“LEY QUE PROHIBE LA REDUCCIÓN DE
REMUNERACIONES EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO”**

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto establecer la prohibición de la reducción de las remuneraciones de los trabajadores del sector público y privado, cualquiera fuere el régimen laboral.

Artículo 2.- Nulidad de la Reducción Unilateral

Es nulo el acto unilateral del empleador que reduce la remuneración del trabajador. Excepcionalmente, previo pedido expreso y por escrito del trabajador y cuando existan fundamentos razonables a su favor, puede rebajarse la remuneración por acuerdo de las partes.

En caso de reducción de la remuneración, la jornada de trabajo se reduce proporcionalmente.

Artículo 3.- Formas de Reducción de Remuneración

También se consideran reducción de la remuneración los siguientes casos

3.1. En las remuneraciones de monto fijo o determinadas en función de horas trabajadas, a la rebaja del monto pactado en el contrato o, en su defecto, del monto que habitualmente recibe el trabajador.

3.2. En las remuneraciones variables o determinables en función de resultados, a la modificación del sistema de cálculo de la misma, señalado en el contrato, que perjudique al trabajador.

Artículo 4.- Invariabilidad de la Modalidad de la Remuneración

Cuando la remuneración se haya fijado en el contrato con monto fijo no podrá ser cambiada a remuneración variable ni viceversa.

Artículo 5.- Prohíbe Complementos Remunerativos Ambiguos

Prohibase los complementos remunerativos cuyos criterios de cálculo sean ambiguos y generen incertidumbre en la determinación de su monto, como:

5.1. El complemento remunerativo se calcula sobre la base de criterios subjetivos, tales como disponibilidad o responsabilidad del trabajador.

5.2. El complemento remunerativo sólo se aplica si se consigue una meta, a pesar que sin llegar a las metas los trabajadores producen utilidad para el empleador.

Artículo 6.- Impugnación como acto de hostilidad

La reducción de remuneración que no se adecúa a esta norma, se impugna siguiendo el procedimiento de hostilidad laboral, contenido en el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Única.- Vigencia

La presente Ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

Única- Incorporación a la Remuneración Básica

El empleador a la entrada en vigencia de la presente Ley, incorpora los complementos remunerativos en la remuneración básica del trabajador

En caso el trabajador haya percibido montos diferentes en los últimos meses, se incorpora el promedio de los últimos seis (6) meses.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

Primera.- Modificación del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Modifícase el artículo 30 inciso b) del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el que queda redactado con el siguiente texto:

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

(...)

b) La reducción unilateral de la remuneración por parte del empleador. También lo es la reducción inmotivada de la categoría"

(...)

Segunda.- Modificación de la Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales

Modifícase el artículo 6 de la Ley 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales.

"Artículo 6.- El contrato administrativo de servicios otorga al trabajador los siguientes derechos:

(...)

m) Proteger su remuneración pactada sin que pueda reducirse unilateralmente por el empleador. En caso de reducción unilateral de la remuneración, el trabajador sigue el procedimiento regulado en los artículos 30 y 35 del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral".

(...)


DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Única.- Derogatoria

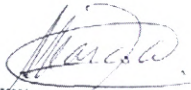
Derogase la Ley N° 9463, Ley que dispone que la reducción de remuneraciones aceptada por un servidor, no perjudicará los derechos adquiridos por servicios ya prestados, debiendo computársele las indemnizaciones por años de servicios de conformidad con las remuneraciones percibidas hasta el momento de la reducción y las demás normas que se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.



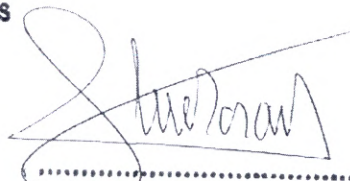
.....
HERNANDO CEVALLOS FLORES
Congresista de la República



.....
ORACIO ANGEL PACORI MAMANI
Congresista de la República




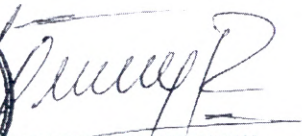
.....
MARCO ANTONIO ARANA ZEGARRA
Directivo Portavoz Grupo Parlamentario
El Frente Amplio por Justicia, Vida y
Libertad



.....
WILBERT ROZAS BELTRAN
Congresista de la República



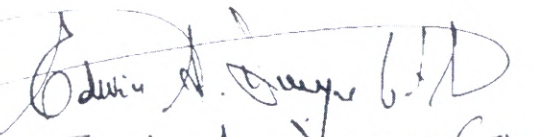
.....
Ing. ROGELIO R. TUCTO CASTILLO
Congresista de la República



.....
HUMBERTO MORALES RAMIREZ
Congresista de la República



.....
DR. LUIS H. LÓPEZ VILELA
Congresista de la República



.....
EDWIN DONAYRE SOTOCA
Congresista de la República



.....
Z. REYMUNDO LAPA INGA
Congresista de la República



.....
JORGE ANDRÉS CASTRO BRAVO
Congresista de la República



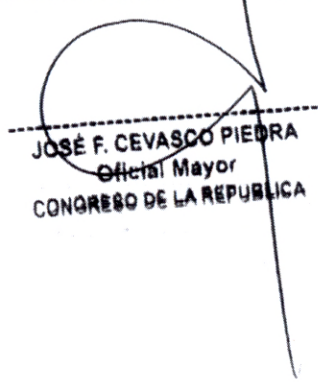
.....
MARCO ARANA ZEGARRA
Congresista de la República

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 03 de OCTUBRE del 2016

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° 332 para su estudio y dictamen, a la(s) Comisión (es) de TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL;

DESCENTRALIZACIÓN, RECONCILIACIÓN,
GOBIERNOS LOCALES Y MODERNIZACIÓN
DE LA GESTIÓN DEL ESTADO.



JOSÉ F. CEVASCO PIEDRA
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Ha sido tradicional en nuestro país que las reducciones remunerativas sólo puedan ser acordadas por las partes del contrato de trabajo. De hecho, la Ley 9463 acepta como válidas sólo las reducciones aceptadas por el trabajador. En consecuencia, toda reducción unilateral decidida sólo por el empleador se entendía prohibida.

No obstante, el artículo 30 inciso b) del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral-LPCL, señala que es un acto de hostilidad equiparable al despido "la reducción inmotivada de la remuneración".

Por ello, sería aceptable una reducción motivada por distintas razones que la Ley no indica. Según el Reglamento de la LPCL tiene que existir una razón objetiva o una causa legal que respalde la rebaja

La indeterminación de los motivos que permitirían una rebaja remunerativa ha llevado a la Corte Suprema a incorporar como causa objetiva a "la estabilidad y el equilibrio económico de la empresa" (Considerando Décimo de la Ejecutoria Suprema Cas. Lab. N° 00489-2015-Lima).

Consideramos que la Corte Suprema en el citado fallo¹, está fundamentando la rebaja de remuneraciones en una decisión del empleador dirigida a organizar de manera adecuada los recursos empresariales y fomentar su posición competitiva en el mercado. No se está hablando necesariamente de una situación de crisis económica aguda, sino de simples decisiones para favorecer el interés empresarial. Ello, no sólo relativiza el marco de protección de la remuneración pactado en el contrato, sino que, también hace participe al trabajador de los riesgos negativos del negocio. La remuneración, en estos términos, dejaría de ser un "salario garantizado por la prestación del servicio".

Como se aprecia, la legislación peruana no tiene una legislación clara, actual y precisa sobre el tema de la rebaja de remuneraciones. Por tanto, es necesario emitir una Ley que regule todos los aspectos que tiene este tema y evite la ambigüedad y el aprovechamiento de malos empleadores, como también resoluciones judiciales, que sólo benefician al empleador.

¹ Corte Suprema de Justicia de la República
Cas. Lab. N° 00489-2015-Lima.

El proyecto aborda tres problemas:

- 1) Límites a la reducción de remuneración
- 2) ¿Cómo opera la reducción en las remuneraciones pactadas en monto fijo y cómo lo hace en las remuneraciones variables?
- 3) Casos en los que el empleador aumenta y rebaja la remuneración a su discreción, por contener conceptos ambiguos de determinación del monto.

En relación al primer problema, el proyecto declara nula toda decisión unilateral del empleador de reducir la remuneración del trabajador. Esta postura se encuentra sustentada en la naturaleza alimentaria de la remuneración y en la naturaleza de crédito privilegiado que tiene el pago de remuneraciones en el artículo 24 de la Constitución Política del Perú². De esta manera, ambas partes del contrato laboral deben cumplir lo pactado en el mismo.

Esta prohibición se aplicaría también durante la crisis de la empresa. Y ello por dos motivos:

- 1) Porque el concepto de crisis es muy ambiguo, pues no se puede muchas veces determinar con exactitud si ella se debe a errores de gestión/administración o a factores externos a la empresa, y,
- 2) Porque ante una situación de crisis económica, la LPCL permite al empleador cesar en sus puestos de trabajo a los trabajadores, luego de probar la existencia de la crisis económica ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. De esta forma, en una situación de crisis, deberá acudir a la AAT para probar la causa objetiva, antes que efectuar una reducción salarial unilateral

Ello asegurará que no existen fraudes o "acuerdos pantalla" para lograr una rebaja remunerativa.

² Constitución Política del Perú

Artículo 24°.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

En relación al segundo problema, el proyecto especifica que la prohibición de reducción de remuneraciones se aplica a sus dos clases de remuneraciones:

- Por un lado, la remuneración puede pactarse en el contrato como un monto fijo (remuneración por horas) y,
- De otro lado, puede pactarse de forma variable sujeta a resultados concretos (destajo, comisiones, rendimiento, etc.). Así, cada uno de estos tipos de remuneración tendrá un impacto diverso y proporcional ante una eventual rebaja.

Es preciso diferenciar una rebaja remunerativa pactada en monto fijo, que una rebaja remunerativa pactada con criterios de resultados. Cuando se pacta una remuneración en S/ 3,000 soles y se rebaja a S/ 2,000 soles es evidente que se rebaja un monto fijo. Sin embargo, cuando se reduce el porcentaje de ganancia de un trabajador comisionista (de 20% a 10% por venta de tarjeta de crédito), también es evidente la rebaja en la medida que se afectan negativamente los estándares de ganancia del trabajador. En ambos casos, hay una reducción remunerativa.

Lo cierto es que resulta importante hacer una diferencia entre estos dos tipos de remuneraciones, con el fin de evitar también tratamientos diferenciados.

Muchas veces se entiende que sólo estamos ante una reducción de remuneraciones cuando se afecta un monto fijo. Y esta lectura, desprotege a muchos trabajadores que ven reducidas su comisiones, por ejemplo. Incluso, habría una reducción de remuneración, si el trabajador no reduce su remuneración en términos absolutos, pero se ve obligado a hacer más ventas que antes.

Y, finalmente, en último y tercer lugar, pueden existir complementos remunerativos cuyos cálculos se efectúan con criterios tan ambiguos que el empleador ajusta los montos a su discreción. Por ejemplo, el empleador condiciona el pago de un bono a una situación tan ambigua o subjetiva como la disponibilidad del trabajador. En estos casos, el monto de la remuneración es tan relativo, fluctuante y a menudo sujeto a arbitrariedades, que tras estas "altas y bajas" esconden reales reducciones remunerativas.

Es por esta razón, que el proyecto considera necesario prohibir los complementos remunerativos que se someten únicamente a la voluntad del empleador. Y en su lugar, las empresas deberán crear complementos basados en criterios objetivos, transparentes y razonables.

El trabajador que se considere afectado, sin importar su régimen laboral ni la naturaleza de su empleador (privado o público), podrá impugnar cualquier rebaja de remuneración mediante el proceso de hostilidad. Ya sea solicitando el cese de la hostilidad o ya sea reclamando la indemnización por despido arbitrario (despido indirecto). Por eso, es importante modificar el artículo 30 inciso b) de la LPCL.

También se establece que el empleador a la entrada en vigencia de la propuesta legislativa, incorpora los complementos remunerativos en la remuneración básica del trabajador y que en el supuesto que, el trabajador haya percibido montos diferentes en los últimos meses, se incorpora el promedio de los últimos seis (6) meses.

A la fecha se ha presentado el proyecto de ley N° 00286/2016-CR, de autoría del congresista Jorge Del Castillo Gálvez, que se orienta únicamente a Prohibir la reducción de la remuneración del trabajador, por parte del empleador.

En cambio la presente iniciativa legislativa, es más completa, en tanto que, abarca mayores aspectos relacionados a la reducción de la remuneración como son: la Nulidad de la Reducción Unilateral, las Formas de Reducción de Remuneración, la Invariabilidad de la Modalidad de la Remuneración, la prohibición de Complementos Remunerativos Ambiguos, la impugnación de la reducción de remuneraciones como acto de hostilidad, a fin de guardar consonancia con la norma propuesta se prevé la modificación del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, incorporando la reducción unilateral de la remuneración por parte del empleador, como acto de hostilidad, y la modificación de la Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales, a fin de proteger la remuneración pactada sin que pueda reducirse unilateralmente por el empleador y en caso se produzca, facultarlo a seguir el procedimiento regulado en los artículos 30 y 35 del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Como notamos, la propuesta es más completa y es una de las razones para su no presentación inmediata.

II. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La aprobación de la propuesta legislativa importará:

- La derogación de la Ley 9463
- La modificación del artículo 30 inciso b) del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, estableciendo como causal de hostilidad la reducción unilateral de la remuneración
- La modificación del artículo 6 de la Ley 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales, respecto al derecho del trabajador de proteger su remuneración pactada sin que pueda reducirse unilateralmente por el empleador, la que en caso de producirse faculta al trabajador a seguir el procedimiento regulado en los artículos 30 y 35 del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral".

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO.

No produce costo alguno al Estado Peruano.

La aprobación de la iniciativa legislativa garantizará la seguridad económica de los trabajadores y reducirá el riesgo de conflictos, al prohibir reducciones unilaterales y sin causa objetiva de las remuneraciones por parte de los empleadores; salvo que exista acuerdo expreso de las partes, se manifieste este por escrito a solicitud del trabajador, y garantizando la debida representación de las partes afectadas, en caso el acuerdo sea suscrito por una organización sindical representativa, bajo las condiciones arriba mencionadas.

Salvaguarda el derecho del trabajador de recibir una remuneración justa, equitativa, en relación a la labor que desarrolla y al acuerdo de las partes.

Evitará interpretaciones erróneas de quienes deben administrar justicia, y quienes deben además tener presente la primacía de los derechos consagrados en la Constitución, en este caso en particular del trabajador.

Considerando que la disminución de remuneraciones –de manera unilateral y discrecional por parte del empleador–, perjudicaría eventual y principalmente al universo de trabajadores asalariados, públicos y privados la propuesta legislativa beneficiaría –en sus aspectos garantistas– a siete millones setecientos cuarenta y cinco mil cuatrocientos ocho trabajadores (7'745,408), correspondientes al sector público (9%), privado (38%) y trabajadores del hogar (2%); lo que representa el 49% de la Población Económicamente Activa, según datos del Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (INEI) para el año 2014.

IV. VINCULACIÓN DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La iniciativa legislativa que se propone guarda relación con las siguientes Políticas de Estado del Acuerdo Nacional:

II. Equidad y Justicia Social

14. Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo

Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a **mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas**, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible.

Con este objetivo el Estado: (a) fomentará la concertación entre el Estado, la empresa y la educación para alentar la investigación, la innovación y el desarrollo científico, tecnológico y productivo, que permita incrementar la inversión pública y privada, el valor agregado de nuestras exportaciones y la empleabilidad de las personas, lo que supone el desarrollo continuo de sus competencias personales, técnicas y profesionales y de las condiciones laborales; (b) contará con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo, (c) garantizará el libre ejercicio de la sindicalización a través de una Ley General del Trabajo que unifique el derecho individual y el colectivo en concordancia con los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y otros compromisos internacionales que cautelen los derechos laborales; (d) desarrollará políticas nacionales y regionales de programas de promoción de la micro, pequeña y mediana empresa con énfasis en actividades productivas y en servicios sostenibles de acuerdo a sus características y necesidades, que faciliten su acceso a mercados, créditos, servicios de desarrollo empresarial y nuevas tecnologías, y que incrementen la productividad y asegurar que ésta redunde a favor de los trabajadores; (e) establecerá un régimen laboral transitorio que facilite y amplíe el acceso a los derechos laborales en las micro empresas; (f)

apoyará las pequeñas empresas artesanales, en base a lineamientos de promoción y generación de empleo; (g) promoverá que las empresas inviertan en capacitación laboral y que se coordine programas públicos de capacitación acordes a las economías locales y regionales; (h) garantizará el acceso a información sobre el mercado laboral que permita una mejor toma de decisiones y una orientación más pertinente sobre la oferta educativa; (i) fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos; (j) fomentará que los planes de desarrollo incluyan programas de empleo femenino y de los adultos mayores y jóvenes; (k) promoverá la utilización de mano de obra local en las inversiones y la creación de plazas especiales de empleo para las personas discapacitadas; (l) garantizará la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole; (m) garantizará una retribución adecuada por los bienes y servicios producidos por la población rural en agricultura, artesanía u otras modalidades, (n) erradicará las peores formas de trabajo infantil y, en general, protegerá a los niños y adolescentes de cualquier forma de trabajo que pueda poner en peligro su educación, salud o desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social; (o) promoverá mejores condiciones de trabajo y protegerá adecuadamente los derechos de las trabajadoras del hogar; (p) fomentará la concertación y el diálogo social entre los empresarios, los trabajadores y el Estado a través del Consejo Nacional de Trabajo, para promover el empleo, la competitividad de las empresas y asegurar los derechos de los trabajadores; y (q) desarrollará indicadores y sistemas de monitoreo que permitan establecer el impacto de las medidas económicas en el empleo.