



PROYECTO DE LEY QUE PROHIBE LA DISCRIMINACION REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES

El Grupo Parlamentario **FRENTE AMPLIO POR LA JUSTICIA, VIDA Y LIBERTAD**, a iniciativa del Congresista, **HERNANDO ISMAEL CEVALLOS FLORES**, en uso de sus 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 siguiente proyecto de Ley:

LEY QUE PROHIBE LA DISCRIMINACION REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES

Artículo 1.- Objeto de la Ley

Reducir las brechas remunerativas entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías de funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo.

Artículo 2.- Negociación de los cuadros de categorías

Por cada empresa y mediante negociación colectiva, el sindicato mayoritario de la empresa y el empleador, o en caso de no existir sindicato mayoritario, mediante acuerdo entre una comisión negociadora y el empleador, establecen el cuadro de categorías de trabajadores.

La comisión negociadora se conforma paritariamente entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. Si existieran más de un sindicato minoritario en la empresa, la representación es proporcional al número de afiliados. El acuerdo tiene naturaleza de convenio colectivo y sus efectos se aplican a todos los trabajadores de la empresa. Esta cláusula tiene carácter permanente.

En caso no exista sindicato alguno en la empresa, negocian los delegados de los trabajadores con el empleador, que serán elegidos conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR. El acuerdo tiene la misma naturaleza que un convenio colectivo y se aplica a todos los trabajadores. El cuadro de categoría pactado tiene vigencia permanente.

Artículo 3.- Determinación de los cuadros de categorías

Las categorías se pueden organizar en función de:

- a) Funciones o características concretas del puesto de trabajo y
- b) Aptitudes profesionales, grado de responsabilidad, grado de autonomía para tomar decisiones, nivel de formación o méritos que permitan cumplir las funciones de distintos puestos.

Los criterios de definición de las distintas categorías se aplican a trabajadores masculinos como femeninos.

Artículo 4.- Remuneración de categorías sin discriminación

Las remuneraciones que corresponden a cada categoría las fija el empleador.

A cada categoría le corresponde una remuneración base valorada con un monto fijo, con el mismo porcentaje por resultado o en una banda salarial.

Las bandas salariales se relacionan con cada categoría y no pueden superponerse entre ellas.

Es discriminatoria la diferencia de remuneraciones entre trabajadores de una misma categoría, salvo que se sustente en la inclusión dentro de una misma banda salarial.

En este último caso, si la diferencia dentro de la misma banda salarial excede de 5% de la remuneración base que percibe el trabajador de menor remuneración, el empleador debe explicar con razones objetivas la distinción remunerativa dentro de la misma banda.

Artículo 5.- Encuadramiento del trabajador en una categoría

Por acuerdo entre trabajador y empleador se determina el objeto del contrato de trabajo, así como su encuadramiento en una categoría específica previsto en el convenio colectivo que fija el cuadro de categorías en la empresa.

Artículo 6.- Ascensos

En los casos que se requiera un concurso de ascenso, se tienen en cuenta la formación, méritos, antigüedad y otros requisitos del trabajador especificados en el convenio colectivo en que se pacta el cuadro de categorías.

Los criterios de ascenso en la empresa se aplican tanto a trabajadores masculinos como femeninos.

Artículo 7.- Cuadros de categorías

Las empresas que cuenten con cuadros de categorías por decisión unilateral de su empleador, mantienen dichos cuadros, siempre que guarden correspondencia con lo establecido en la presente Ley.

Las empresas que no tengan cuadro de categorías, dentro de los ciento ochenta (180) días de su entrada en vigor lo elaboran conforme a las estipulaciones contenidas en la presente norma.

Las precisiones respectivas podrán hacerse unilateralmente hasta un plazo máximo de noventa (90) días naturales.

Transcurrido este plazo máximo, sin que la empresa haya cumplido con las disposiciones que ésta ley establece, el cuadro de categorías se elabora por negociación colectiva, conforme a lo que ésta norma preceptúa.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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

Segunda.- Adecuación

El Poder Ejecutivo mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de los sesenta (60) días de su entrada en vigor, adecúa el reglamento a las disposiciones contenidas en la presente Ley.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

Primera.- Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Los cuadros de categorías elaborados son puestos a conocimiento de la sub dirección de negociaciones colectivas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de los diez (10) días hábiles contados a partir de su suscripción.

Los cuadros de categorías elaborados unilateralmente con anterioridad a la entrada en vigor de la presente ley, se comunican dentro de los diez (10) días hábiles, luego de transcurridos los 90 días naturales para las precisiones pertinentes.

Segunda.- Improcedencia de rebaja de remuneraciones

Si el trabajador percibe una remuneración mayor a la que le corresponde según el nuevo cuadro de categorías, dicha remuneración en ningún caso podrá ser rebajada.

Tercera.- Supervisión

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) fiscaliza el cumplimiento de lo establecido en la presente ley y de ser el caso sanciona, de acuerdo a su normativa específica.

Constituyen infracciones a la ley, las siguientes:

- a) No contar con un cuadro de categorías en la empresa: Infracción muy grave en materia de relaciones laborales.
- b) Ejerce un trato diferenciado en la remuneración de dos trabajadores que pertenecen a una misma categoría, sin razón objetiva alguna: Infracción muy grave en materia de relaciones laborales.
- c) Incurrir en infracción grave en materia de relaciones laborales, la empresa que antes de la entrada en vigor de esta ley, cuente con un cuadro de categorías elaborado unilateralmente por el empleador y no lo somete a sus pautas.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

Única.- Modificación

Modifícase el artículo 30 b) de la 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 de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador".

(...)

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Única.- Derógase o dejase sin efecto, las disposiciones que se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

Lima, enero de 2017



Ing. ROGELIO TUCTO CASTILLO
Congresista de la República



HERNANDO CEVALLOS FLORES
Congresista de la República



MARIA ELENA FORONDA FARRO
Congresista de la República



EDILBERTO CURRO LOPEZ
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



ORACIO ANGEL PACORI MAMANI
Congresista de la República

MARCO ARANA ZEGARRA
Congresista de la República

JORGE ANDRES CASTRO BRAVO
Congresista de la República

Z. REYMUNDO LAPA INGA
Congresista de la República

CONGRESO DE LA REPUBLICA

Lima, 20 de FEBRERO del 2011 E.

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° 972 para su estudio y dictamen, a la(s) Comisión (es) de

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL -

.....
.....
.....

(Handwritten signature and a large circle around the name)

JOSÉ F. CEVASCO PIEDRA
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPUBLICA

UNIDAD ADMINISTRATIVA

SECRETARÍA DE LA REPUBLICA

SECRETARÍA DE LA REPUBLICA



JOSÉ ANDRÉS CASTRO BRAVO
Comisario de la República

SECRETARÍA DE LA REPUBLICA

I. EXPOSICION DE MOTIVOS

1. La relación entre las funciones y la remuneración

La proscripción de la discriminación remunerativa entre varones y mujeres no es suficiente para evitar diferencias salariales entre personas de distintos sexos. Las equivalencias y comparaciones remunerativas se hacen respecto de trabajos que en cuanto a funciones o labores son iguales o semejantes. Es decir, cuando un varón y una mujer realizan trabajos iguales o de igual valor, la consecuencia es que estas personas perciban la misma remuneración.

De esta forma, el problema en la discriminación remunerativa no está en la cuantía de la remuneración, como sí en la determinación de criterios que nos permitan agrupar a los trabajadores en orden a las funciones que desempeñan. Si realizan funciones notoriamente distintas, pertenecerán a categorías distintas, pero si realizan funciones o labores iguales o al menos similares, pertenecerán a las mismas categorías.

En el Perú, desde hace muchos años, las funciones de una relación laboral son determinadas en cada contrato. Esto es, el empleador y el trabajador negocian las labores concretas que va a desarrollar el segundo, a cambio de una remuneración que también se determina en el contrato. La actual Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) deja en manos de las partes, la determinación de las funciones a realizar. Y ello, obviamente, permite que el empleador tenga amplia discreción para imponer funciones a sus distintos trabajadores, valorando personalmente cuánto debe ganar un trabajador en específico. Como se ve, la libertad de determinación de las funciones permite el juego de la arbitrariedad no sólo respecto de las funciones o labores, sino sobre todo del valor de la remuneración¹.

¿Podríamos aceptar que el tiempo de la jornada de trabajo se determine en cada contrato?. Si no existiera un artículo 24 de la Constitución² que acote la discrecionalidad de las partes a 8 horas diarias, el empleador y trabajador seguramente pactarían jornadas de 18 ó 20 horas diarias. La norma constitucional establece un límite a la arbitrariedad y al pacto individual.

Este proyecto de ley cumpliría el mismo papel del artículo 24 en materia de jornada, pero respecto a funciones: poner límites a la discrecionalidad. Si el empleador puede

¹ En este contexto, las brechas remunerativas entre varones y mujeres alcanzan un 20% de las remuneraciones de las mujeres. Esto se aprecia en el Anuario Estadístico del MTPE 2015, cuadro 78.

² Constitución Política del Perú

Derechos del trabajador

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.

asignar todas las funciones que quiere a un trabajador y además pagarle lo que considera justo, es muy probable que puedan esconderse muchas discriminaciones remunerativas. O, por lo menos, puede que su determinación en la relación funciones y precio de la remuneración encubra razones subjetivas, por tanto discriminatorias.

2. El carácter constitucional del principio de igual remuneración para igual trabajo En esta línea, nuestro país ha celebrado y ratificado el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)³. Este es, precisamente, uno de los Convenios que la OIT ha calificado de "fundamentales". Y, por tanto, en aplicación de la cuarta disposición final y transitoria de la Constitución de 1993⁴, el derecho a la igualdad, que se reconoce en su artículo 2.2⁵, debe interpretarse conforme al principio de igual remuneración entre varón y mujer que proclama el convenio 100⁶.

El artículo 3.1 del Convenio 100 dice claramente: "Se deberán adoptar medidas para la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que ésta entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio". Es decir, hay que tener criterios objetivos para agrupar las distintas categorías de trabajos que existen en la empresa. Adicionalmente, se permite que las remuneraciones sean diferentes, cuando también las labores o funciones son distintas: "Las diferencias de las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor" (artículo 3.3).

Las tasas de remuneración dependen de la naturaleza del trabajo. Y nunca se podrá mezclar en la determinación de dichas tasas un factor que tenga que ver con el sexo de una persona, pues se necesitan factores neutros que puedan aplicarse tanto a varones y mujeres.

³ C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).

Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (Entrada en vigor: 23 mayo 1953).

⁴ Constitución Política del Perú, Disposiciones Finales y Transitorias Interpretación de los derechos fundamentales

Cuarta.- Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.

⁵ Constitución Política del Perú

Artículo 2º.- Toda persona tiene derecho: A la igualdad ante la ley.

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

⁶ Op.cit

Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (Entrada en vigor: 23 mayo 1953).

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, cuestión que está comprendida en el séptimo punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

Finalmente, se puede apreciar que Perú tiene un déficit en la ejecución del Convenio 100 de la OIT y que la legislación actual no aporta nada a la protección del principio de igual remuneración para igual trabajo.

3. Un empleo sin discriminación fomenta la productividad

Otro sustento importante en favor de la proscripción de la discriminación es su fomento de la productividad. Mientras las situaciones de injusticia y diferencia de trato sin razón alguna enrarecen un ambiente de trabajo, una situación de transparencia sobre el pago de la remuneración motiva a los trabajadores a mejorar su rendimiento.

Si bien es cierto que la discrecionalidad del empleador para determinar el monto de la remuneración puede darle mayor poder sobre sus trabajadores, pudiendo incentivar su individualismo para ganar más o dar mejores condiciones a sus trabajadores más cercanos, también es cierto que a menudo una política salarial imparcial funciona como revulsivo en la mejora de la productividad empresarial.

No es casual que países como Francia, Alemania o España, hayan utilizado sistemas de cuadros de calificación profesional desde hace muchos años. Y en América Latina, Argentina y Brasil son los abanderados del respeto del principio de igual remuneración para igual trabajo. En definitiva, son economía de alto rendimiento.

4. La determinación de los cuadros de categorías por negociación colectiva

El Convenio 100 de la OIT pone énfasis en los criterios para determinar los grupos de puestos o de trabajadores que están en la situación del trabajo de igual valor. Esto es, bajo qué criterios objetivos puedo establecer categorías a las que corresponda una remuneración igual o, acaso, similar.

El artículo 3.2 del Convenio 100⁷ señala que estos criterios deben ser decididos por autoridades competentes de los Estados o en su defecto por las partes contratantes de los convenios colectivos. Lo que queda claro es que estos criterios no pueden ser decididos unilateralmente por el empleador. Por tanto, encargar al empleador esta labor sería contraria al Convenio 100 de la OIT.

No obstante, si bien el Estado debe establecer los criterios generales para definir las categorías en cada empresa, se puede encargar al empleador la concreción de tales criterios o también a los representantes de trabajadores y empleadores. En esta línea, consideramos que la negociación colectiva, y su producto el convenio colectivo, es la vía más segura para lograr el propósito de aplicar efectivamente esos criterios generales. Y ello, porque se reconoce un papel democrático y de control a la representación de trabajadores, a efectos de que el cuadro de categorías represente de manera adecuada la homogeneidad de las funciones de igual valor en la empresa.

⁷ C100.

Artículo 3°, Inciso 2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.

Ahora bien, las partes negociales no tendrán que inventar los criterios para determinar las categorías, ya que el artículo 3 los enuncia. El legislador ofrece un doble camino para que los negociadores evalúen lo mejor para sus empresas. Por un lado, señala que cada categoría debe definirse en función a las características del puesto. Y, de otro, cada categoría puede definirse en función de características del trabajador para que pueda cumplir labores de distintos puestos. Como se ve, las comparaciones pueden realizarse desde distintos ángulos.

5. Las categorías de funciones y su impacto sobre la remuneración y el ascenso. Es evidente que un cuadro de categorías de funciones en la empresa no sólo organiza el trabajo de manera óptima, sino que, como ya se dijo, tiene impactos positivos sobre el cálculo transparente de la remuneración básica de los trabajadores y también permite ordenar la promoción del trabajador a puestos de mayor nivel.

En cuanto a la remuneración, el cuadro de categorías va a ser un instrumento importante para determinar la cuantía básica de la misma. Cada categoría, que representa puestos de igual valor, va a tener una misma retribución, al margen que quien cumpla la labor sea un varón o una mujer. Esto tiene un papel trascendental de lucha contra las motivaciones discriminatorias.

De otro lado, el cuadro de categorías sirve también para ordenar el régimen de promoción de los trabajadores en la empresa. Los trabajadores a lo largo de sus años acumulan años de experiencia en distintos ámbitos de su labor, que los hacen elegibles para reemplazar a trabajadores de mayor nivel cuando éstos dejan la empresa. En lugar de que sea el empleador el que designe a "dedo" a los que ascienden, es más transparente que cualquier mejora de categoría se haga sobre la base de un concurso que fije claramente los criterios objetivos para elegir al ganador.

6. El rol del contrato en la determinación de la categoría. De este modo, con un cuadro de categorías las funciones a desempeñar por el trabajador no se determinan del todo en el contrato. Porque existe un convenio colectivo que pone límites al acto de concreción de las partes.

El contrato a lo más puede encuadrar al trabajador en una categoría específica y especificar funciones o labores que sólo correspondan a esa categoría. Es decir, se reduce el universo de discrecionalidad del empleador al momento de encargar funciones al trabajador.

Por supuesto, al respetar la categoría del trabajador se van a limitar los actos que encubran discriminaciones salariales entre varones y mujeres.

7. Legislación Comparada. A este momento, son muchas las legislaciones laborales que obligan a las empresas a tener políticas remunerativas claras y que fomentan la elaboración de cuadros de categorías de puestos o trabajadores. Entre ellas:

- 1) Decreto Ley 5.452 de 1 de mayo de 1943, Brasil

"Artículo 461.- Siendo idéntica función, a todo trabajo de igual valor, prestado a un mismo empleador, en la misma localidad, le corresponderá igual salario, sin distinción de sexo, nacionalidad o edad".

2) Ley 20.744, Ley del contrato de trabajo, Argentina

"Artículo 172.- (...) En las convenciones de trabajo o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de retribución por trabajo de igual valor".

3) Código Sustantivo del Trabajo de Colombia

"Artículo 143.- Trabajo de igual valor, salario igual

1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder igual salario (...).
2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.
3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación."

4) Estatuto de los Trabajadores, España.

"Artículo 22.- Sistema de clasificación profesional

1. Mediante negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los trabajadores, se establecerá un sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales.(...)
2. Los criterios de definición de categorías y grupos se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo."

II. ANALISIS COSTO-BENEFICIO

El presente proyecto de Ley no genera costo adicional al Estado ni tampoco al Presupuesto General.

Actualmente, los trabajadores varones tienen mejores niveles remunerativos que las trabajadoras mujeres. Según el Anuario Estadístico 2015, que publica el MTPE, la diferencia salarial entre varones y mujeres del sector formal oscila entre 350 y 400 soles, con una remuneración promedio para las mujeres de 1,800 soles (Cuadro 78). Esto implica que existe una diferencia de cerca de 20% de la remuneración. Por ello, es necesario para un país que pretende la inclusión social de todos sus ciudadanos que se reduzcan estas brechas salariales, que generan perjuicio a las trabajadoras.

La OIT, como organismo del sistema de la Naciones Unidas ha presentado recientemente un Informe sobre Salarios 2014-2015, donde en un estudio de 38 países destaca la disparidad remunerativa entre hombres y mujeres a nivel mundial. Se señala en este Informe que mientras en promedio la disparidad se ubica entre el 10 y 30% de la remuneración, en algunos países la disparidad puede llegar a 36%.

De modo que, el proyecto de ley que se presenta permitiría avanzar de una manera importante en la igualdad real entre hombres y mujeres. Alcanzar el objetivo de reducir las brechas salariales a la par que mejora la ejecución de los derechos fundamentales que reconoce la Constitución, va a tener un efecto positivo sobre el rendimiento productivo de los trabajadores en general. Y ello, porque aunque la finalidad sea reducir las discriminaciones entre varones y mujeres, la transparencia en la valorización de las distintas categorías de puestos ayuda a desaparecer también otro tipo de discriminación como sucede entre los jóvenes y mayores.

III. EFECTO DE LA PROPUESTA SOBRE LA LEGISLACION ACTUAL

La presente iniciativa legislativa modifica el artículo 30 b) del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada mediante Decreto Supremo 003-97-TR, ya que se considera acto de hostilidad a cualquier reducción de categoría, luego que el trabajador sea asignado a una de ellas en el cuadro de categorías de la empresa.

IV. VINCULACION DE LA PROPUESTA CON LAS POLITICAS DEL ACUERDO NACIONAL

La iniciativa que se propone guarda relación con la Política 14 del Acuerdo Nacional.

Décimo Cuarta Política de Estado

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.