

TRABAJO DECENTE Y ECONOMÍA INFORMAL

“El objetivo primordial de la OIT es promover oportunidades para que mujeres y hombres puedan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

El trabajo decente resume las aspiraciones de las personas en su vida laboral, aspiraciones en relación a oportunidades e ingresos; derechos, voz y reconocimiento; estabilidad familiar y desarrollo personal; justicia e igualdad de género. Las diversas dimensiones del trabajo decente son pilares de la paz en las comunidades y en la sociedad. El trabajo decente es fundamental en el esfuerzo por reducir la pobreza, y es un medio para lograr un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible”.

http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/WhatIsDecentWork/lang-es/index.htm

Hablar de trabajo decente (TD) implica, antes que nada, reconocerlo por su valor humano, como una de las manifestaciones más elevadas de la actividad humana. Afirmar esto es comprometer todos los agentes del mundo del trabajo a la promoción activa y al respeto efectivo de los derechos constitutivos del trabajo decente.

Desde un punto de vista estratégico, el trabajo decente es una herramienta esencial para alcanzar un desarrollo sostenible que se centre en las personas; constituye un elemento clave para construir sociedades justas, equitativas e integradoras, basadas en los principios de creación de empleo, derechos de los trabajadores, igualdad entre hombres y mujeres, protección social y diálogo social.

El trabajo decente supone la igualdad de acceso al empleo sin discriminación; implica un salario vital justo para los trabajadores y las trabajadoras a fin de que, junto a sus familias, puedan vivir dignamente y trabajar en condiciones seguras.

El trabajo decente prescribe una protección social en caso de enfermedad, de embarazo o en los normales altibajos que sufrimos en la vida: significa no sufrir explotación.

Además, el trabajo decente es aquel que permite que las personas se organicen para defender sus intereses de forma colectiva a través de sindicatos y entablar un diálogo haciendo efectivos los derechos de ciudadanía y libertad sindical.

La premisa básica y fundamental para posibilitar la acción sindical en TD es la libertad sindical. Sin la plena garantía de la autonomía e independencia sindical y del efectivo derecho a la sindicación y la negociación colectiva, difícilmente se puede promocionar el trabajo decente.

En ese sentido, el trabajo decente se debe enmarcar en los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), contemplados en la Declaración del Milenio como las metas a alcanzar en el año 2015 para promover el desarrollo y la erradicación de la pobreza, mediante el fomento de la paz y la seguridad, los valores y los derechos humanos, la democracia y el buen gobierno, y reafirma los valores fundamentales de libertad, igualdad, solidaridad, tolerancia, respeto por la naturaleza y responsabilidad compartida.

En la Declaración del Milenio (<http://www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf>), los Estados miembros de las Naciones Unidas se comprometen a asegurar una mayor coherencia de las políticas aplicadas en todo el sistema internacional. La Declaración se sustenta en compromisos internacionales previos, como el de fomentar el trabajo productivo y libremente elegido.

El objetivo de trabajo decente y los compromisos definidos en la Declaración del Milenio van de la mano. El Programa de Trabajo Decente de la OIT, en un contexto de globalización justa, es esencial para la realización de dichos objetivos comunes.

Objetivos de Desarrollo del Milenio:

- * ODM 1: Erradicar la pobreza extrema y el hambre
- * ODM 2: Lograr la enseñanza primaria universal
- * ODM 3: Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer
- * ODM 4: Reducir la mortalidad infantil
- * ODM 5: Mejorar la salud materna
- * ODM 6: Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades
- * ODM 7: Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente
- * ODM 8: Fomentar una asociación mundial para el desarrollo

1.1. Ejes estratégicos del trabajo decente. Interrelación e interdependencia

El trabajo decente puede ser sintetizado en cuatro objetivos estratégicos, tal como establece la Declaración sobre Justicia Social para una Globalización Equitativa adoptada por la OIT en 2008:

- Promover el empleo con igualdad de trato y oportunidades
- Adoptar y ampliar medidas de protección social (seguridad y salud en el trabajo, seguridad social y protección de los ingresos de las trabajadoras y los trabajadores)
- Promover el diálogo social y el tripartismo
- Respetar, promover y aplicar las normas internacionales del trabajo, en particular los principios y derechos fundamentales en el trabajo

La igualdad de género y la no discriminación deben considerarse cuestiones transversales en el marco de los objetivos estratégicos, objetivos que tienen validez para todos los trabajadores en la economía formal e informal, en trabajos asalariados o autónomos, en el campo, industria y oficina, en sus casas o en la comunidad.

Los cuatro objetivos o ejes estratégicos, con la equidad de género, configuran un todo indivisible para que podamos hablar de trabajo decente: cada uno de ellos depende del resto e interactúa con este reforzándose mutuamente. La carencia de cualquiera de estos derechos pone de manifiesto el déficit en trabajo decente.

La razón de definirlos en cuatro ejes responde a la necesidad de disponer de aspectos concretos, observables y medibles, que faciliten determinar qué cualidades del trabajo responden a los estándares del trabajo decente y cuáles no, e identificar así dónde se encuentran los déficits y qué medidas concretas cabe poner en marcha para la promoción del trabajo decente.

¿Qué es un déficit de trabajo decente?

En el mundo hay cerca de 200 millones de personas en desempleo, 85 millones de las cuales, según estimaciones de la OIT, son jóvenes entre 15 y 24 años.

Paradójicamente, mientras millones de personas adultas no encuentran empleo, alrededor de 216 millones de niños y niñas continúan inmersos en algún tipo de trabajo infantil sin posibilidad de acceso a la educación.

En cuanto a la calidad del empleo, se debe subrayar el hecho de que la mitad de las personas que trabajan viven con menos de dos dólares al día. Por otro lado, la falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo hace que se produzcan más de dos millones de muertes por accidentes y enfermedades laborales.

En todo el mundo, las personas enfrentan déficits, brechas y exclusiones, como consecuencia del desempleo y subempleo; de trabajos de poca calidad e improductivos; de trabajos peligrosos e ingresos inseguros; de derechos negados; de desigualdad de género; de sobreexplotación, en el caso de trabajadores migrantes; de falta de representación y voz; de falta de protección y solidaridad para enfrentar enfermedades, discapacidades o la vejez.

Cuadro resumen de los elementos que integran los ejes estratégicos:

<p style="text-align: center;">Promover el empleo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promoción de un crecimiento económico con alto coeficiente de empleo • Promoción de la productividad • Promoción de un entorno macroeconómico favorable al empleo • Promoción del espíritu empresarial y de un entorno propicio para las empresas • Desarrollo de los recursos humanos • Tecnología y empleo • Políticas del mercado de trabajo • Ingresos provenientes del empleo • Empleo juvenil • Empresas sostenibles 	<p style="text-align: center;">Protección social</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguridad social • Seguridad en el lugar de trabajo • Salud y trabajo • Condiciones de trabajo equitativas • Sistemas de pensiones • Seguro de desempleo • Salarios • Migraciones
<p style="text-align: center;">Normas y derechos en el trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Principios y derechos fundamentales en el trabajo: libertad sindical y de asociación; abolición del trabajo forzoso; eliminación del trabajo infantil; lucha contra la discriminación y promoción de la igualdad. • Promoción, ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo: consultas tripartitas; administración e inspección del trabajo; política y promoción del empleo; orientación y formación profesionales; seguridad del empleo; salarios; horas de trabajo; seguridad y salud en el trabajo; seguridad social; política social; trabajadores migrantes; VIH y el sida; pueblos indígenas y tribales; categorías específicas de trabajadores; etc 	<p style="text-align: center;">Tripartismo y diálogo social</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promoción de una buena gobernanza: leyes e instituciones laborales • Fortalecimiento y participación de los interlocutores sociales y promoción del diálogo social • Fortalecimiento de la negociación colectiva entre empresas y sindicatos • Administración del trabajo

Todos estos elementos indicados en las tablas deberán enmarcarse en un entorno institucional y de desarrollo sostenible

1.2. Las normas internacionales del trabajo (NIT)

Las normas internacionales del trabajo (en adelante NIT) vienen siendo adoptadas desde 1919 para responder a la necesidad de disponer de un marco jurídico que garantice la reivindicación universal de justicia social, es decir, que sea capaz de asegurar a los seres humanos su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades.

Fueron creadas para evitar el dumping social a través de un marco normativo universal que regule las relaciones laborales en el mundo y para evitar que la competitividad y la productividad se realicen a costa de recortar los derechos de los trabajadores.

Actualmente, en la economía globalizada, estas normas constituyen un componente esencial del marco internacional para garantizar que el crecimiento de la economía global sea beneficioso para todos.

Las NIT hacen parte del sistema normativo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Conforman el único sistema normativo en el mundo que tiene carácter tripartito y que prevé, en todas sus fases, la participación de los representantes sindicales, empresariales y de gobiernos. Las fases de este sistema normativo son: adopción, sumisión, ratificación y procedimientos de control.

Las normas se dividen en convenios, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados miembros, o recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes.

Los convenios, una vez adoptados en la Conferencia Internacional del Trabajo luego de un proceso de discusión tripartito, deben ser sometidos a los órganos competentes nacionales para decidir sobre su eventual ratificación.

Cuando son formalmente ratificados por los Estados miembros, los convenios obligan jurídicamente a estos a uniformar su legislación nacional para garantizar su cumplimiento.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores pueden participar en los mecanismos de control previstos en la Constitución de la OIT para dar lugar a sus pronunciamientos, los cuales orientan la política nacional en un marco de diálogo social.

Contamos, además, con otros instrumentos, como son las declaraciones y las resoluciones, que se pueden definir como acuerdos de los que se espera que tengan rango de norma para los países miembros de la OIT, aunque de ningún modo que pasen a formar parte del grupo de normas de obligado cumplimiento.

Destacamos las siguientes declaraciones de la OIT, por la importancia que tienen respecto al tema que nos ocupa en esta semana:

Las declaraciones de 1997, 1998 y 2008: marcos básicos y generales para el trabajo decente

En 1997, los actores tripartitos de la OIT adoptaron la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, la cual fue revisada en los años 2000 y 2006 por la OIT y que representó, en su momento, una iniciativa pionera por parte de la comunidad internacional para incorporar una dimensión social a las fuerzas que le dan forma a la globalización. Uno de sus principales objetivos es estimular la contribución positiva que pueden aportar las multinacionales para el desarrollo, y minimizar y resolver las dificultades que pueden provocar sus operaciones.

Esta declaración abarca una variedad de temas entre los que incluye una sección sobre protección y seguridad del empleo, así como asuntos relacionados con igualdad de oportunidades y trato. Aborda, además, la necesidad de impulsar la formación, de promover buenas condiciones laborales y de adoptar medidas para garantizar el cumplimiento de normas de salud y seguridad en el trabajo.

Asimismo, la Declaración tiene una sección que promueve las buenas relaciones laborales. El derecho de los trabajadores a la libertad sindical está claramente indicado, así como el derecho a organizarse y a negociar sus condiciones a través de negociaciones colectivas. Incluye cláusulas sobre derecho a la información, sobre consultas y solución de conflictos, y se reconoce el papel de la OIT en la interpretación de la Declaración a solicitud de las partes.

A diferencia del concepto sobre responsabilidad social de las empresas, que deciden voluntaria y unilateralmente las propias acciones, la Declaración Tripartita establece una hoja de ruta consensuada entre los constituyentes de la OIT: trabajadores, empresarios y gobiernos.

En 1998, la OIT adopta la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, que tiene por objeto lograr que el progreso social vaya a la par del progreso económico y el desarrollo. Este es un instrumento de promoción mediante el cual los mandantes de la OIT –gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores– reafirman los principios fundamentales consagrados en la Constitución de la Organización, agrupados en cuatro categorías:

- La libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva
- La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio
- La abolición del trabajo infantil
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

La Declaración establece claramente que estos derechos son universales y que se aplican a todas las personas en todos los países, independientemente del nivel de desarrollo económico; menciona, en particular, a los grupos con necesidades especiales, tales como los desempleados y los trabajadores migrantes, y reconoce que el crecimiento económico por sí solo no es suficiente para asegurar la equidad y el progreso social para erradicar la pobreza.

La Declaración de 1998 introduce un elemento muy importante: compromete a los Estados miembros a respetar y promover los principios y derechos recogidos en las cuatro categorías, hayan o no ratificado los convenios pertinentes.

La declaración aborda de lleno uno de los ejes estratégicos del trabajo decente, el respeto y promoción de los principios y derechos fundamentales del trabajo, y establece unos procedimientos de seguimiento de la Declaración que implican una serie de obligaciones para los gobiernos y unos derechos de participación para las organizaciones empresariales y sindicales.

La Declaración de la OIT sobre Justicia Social para una Globalización Equitativa, de 2008, es la cuarta declaración de principios y políticas de gran alcance.

Esta declaración, heredera de la Declaración de Filadelfia de 1944 y de las normas internacionales del trabajo, expresa la visión contemporánea del mandato de la OIT en la era de la globalización.

La Declaración de 2008 institucionaliza el concepto de trabajo decente y sitúa el empleo pleno y productivo como elemento central de políticas económicas y sociales, y es un importante instrumento para promover el trabajo decente.

1.3. La perspectiva de género en el trabajo decente

Desde la primera sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1919, cuando se adoptó el Convenio 3 sobre Protección de la Maternidad, la OIT ha mostrado una constante preocupación por la protección de la mujer.

Inicialmente se puso el acento en su rol reproductivo, en coherencia con un contexto histórico determinado (principios del siglo XX), para después ampliar el enfoque hacia el trabajo y las responsabilidades familiares y para asegurar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el trabajo remunerado.

Es así como en 1952 se adoptó el convenio N° 103 sobre Protección de la Maternidad (revisado en 2001, cuando se adoptó un nuevo convenio en este ámbito: el N° 183) y en 1981 se adoptó el convenio N° 156 sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares, acompañado de la recomendación N° 165 sobre el mismo tema¹.

El convenio N° 102 sobre Seguridad Social (ratificado por un amplio número de países de la región), incluye también disposiciones relativas a la protección de la maternidad. Además, los convenios N° 100, sobre Igualdad de Remuneraciones, y el N° 111, sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación, que forman parte de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, complementan los convenios anteriores.



¹ Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador y Guatemala han ratificado el Convenio 103, y Belice y Cuba, el Convenio 183. El Convenio 156 ha sido ratificado por Argentina, Belice, Bolivia, Chile, El Salvador, Guatemala, Paraguay, Perú y Uruguay.

Todos ellos instan a los gobiernos a adoptar una serie de medidas y, además, comprometen a las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores en este objetivo común.

Son numerosos los estereotipos que otorgan a mujeres y hombres papeles absolutamente diferenciados en todas las esferas de la vida: en la familia, en el trabajo, en la política, en la religión y en la cultura, y el peso de estos estereotipos y roles de género han supuesto una división sexual del trabajo y de la sociedad que, en demasiadas ocasiones, sitúa a las mujeres en mayores riesgos de exclusión social y pobreza.

Cambiar la situación de discriminación de las mujeres requiere de un gran esfuerzo colectivo, ya que no es cuestión únicamente de generar mayores oportunidades de empleo y acceso a la toma de decisiones, sino que implica un cambio de valores en toda la sociedad que debe transformarse en nuevas relaciones entre mujeres y hombres, reconociendo y potenciando el importante rol de las mujeres para el mantenimiento de los hogares, las economías y las sociedades.

Para propiciar tal transformación, las Naciones Unidas, a través de la Conferencia Mundial de las Mujeres celebrada en Beijing en 2005, introdujo la perspectiva de género como la herramienta adecuada para propiciar una igualdad real entre mujeres y hombres. Esta se define como:



Fui a pedir aquel trabajo
¿Qué pasó?
Me dijeron que no podía manejar
objetos pesados.

“el proceso mediante el cual se valoran las implicaciones para las mujeres y los hombres de cualquier acción planificada, incluyendo legislaciones, políticas o programas en todas las áreas y a todos los niveles. Es una estrategia para convertir las preocupaciones y experiencias de las mujeres y los hombres en una dimensión integral de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, para que mujeres y hombres se beneficien igualmente y la desigualdad no se perpetúe”.

Una herramienta básica para implementar la perspectiva de género es el análisis de este, que consiste en el esfuerzo sistemático para identificar y comprender los roles y las necesidades de mujeres y hombres en un contexto socioeconómico dado. Para llevar a cabo un análisis de género es necesario:

- Compilar estadísticas por sexo.
- Identificar diferencias de género en la división del trabajo, en el acceso a los recursos y el control sobre ellos.
- Identificar las necesidades prácticas y estratégicas de género de mujeres y hombres.
- Identificar las restricciones y las oportunidades que enfrentan ambos.
- Y evaluar las capacidades institucionales para promover la igualdad.

1.4. La resolución de la OIT de 2002 sobre la economía informal y el trabajo decente

En la Conferencia Internacional del Trabajo del año 2002, los constituyentes de la OIT adoptaron las Conclusiones sobre el Trabajo Decente y la Economía Informal (EI).

El art. 3 del documento que recoge estas conclusiones señala que no existe una definición aceptada universalmente sobre economía informal, si bien admite que por lo general se entiende que este concepto abarca a una gran variedad de trabajadores, empresas y empresarios con características

identificables. Además, afirma que el término de economía informal es preferible al de “sector informal”, ya que las actividades de los trabajadores y las empresas a los que se aplica no se pueden asociar con un único sector de la economía, pues sus actividades abarcan diversos sectores.

Se entaiza que el término ‘economía informal’ hace referencia al conjunto de actividades desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por sistemas formales o no lo están en absoluto.

Por último, se asume que el término economía informal suele restar importancia a los vínculos, las zonas grises y la interdependencia existente entre las actividades formales y las informales. El art. 9 confirma que los déficits de trabajo decente son más acusados en la economía informal.

“Desde el punto de vista de los trabajadores no protegidos, los aspectos negativos del trabajo de la economía informal superan con creces los aspectos positivos. Los trabajadores de la economía informal no están reconocidos, registrados, reglamentados o protegidos en virtud de la legislación laboral y la protección social; por ejemplo, en los casos en que su situación de empleo es ambigua y, por consiguiente, no pueden disfrutar de sus derechos fundamentales, ejercerlos o defenderlos”.

Además de otros artículos importantes que analizaremos durante esta actividad, estas Conclusiones establecen una hoja de ruta para la asistencia técnica que la OIT debe prestar a sus mandantes.

1.5. Conclusiones del simposio y respuestas políticas al empleo precario

En el año 2012, Actrav realizó en Ginebra un simposio con sindicalistas de todas las regiones del mundo, académicos y altas personalidades del ámbito del trabajo, durante el cual se alcanzaron las siguientes conclusiones plasmadas en el documento “Del trabajo precario al trabajo decente”:

“Un inimaginable número de trabajadores en todo el mundo padece condiciones laborales precarias, inseguras, inciertas e impredecibles. Las cifras de desempleo provocan preocupación por sí mismas, pero ni siquiera logran abarcar a una mayoría más amplia de personas que trabajan pero que no tienen un empleo decente con salarios dignos, futuro estable, protección social y acceso a derechos fundamentales. Es innegable que la universalidad y las dimensiones del conflicto exigen una acción coordinada y abarcadora a nivel internacional”.

Los trabajadores precarizados sufren condiciones laborales adversas en todos los aspectos del trabajo: seguridad, previsibilidad, salud y seguridad, sueldos y beneficios, acceso a la seguridad social. El desmedido crecimiento del empleo precario es parte de un ataque corporativo a nivel mundial al derecho a organizarse y negociar colectivamente, estado al que se llegó mediante políticas de subcontratación y de contratos individuales. Ha de agregarse la embestida contra las negociaciones sectoriales y nacionales, y el hecho de que los empleadores evadieran la responsabilidad de establecer una relación de empleo directo con sus trabajadores.

El combate contra el trabajo precario exige una respuesta integral que incluya políticas económicas, fiscales y sociales que promongan el pleno empleo y la igualdad de ingresos, así como también un marco regulador que reduzca y erradique finalmente el trabajo precario, alentando la negociación colectiva y el ejercicio del derecho a negociar libremente sin temores.

Para poner límite a empleos y condiciones de vida precarias e incluso indignas, es imprescindible fijar salarios mínimos asegurados, establecer un piso universal de protección social y también han de ponerse en práctica políticas para combatir la erosión de las relaciones laborales.

Cualquier plan de acción digno de crédito debería tener en cuenta las condiciones específicas de las mujeres, los jóvenes y los migrantes, que son los trabajadores más afectados por el trabajo precario. Además, dicho plan debería estar precedido de un análisis que demuestre cómo la precariedad entre esos trabajadores incrementa el riesgo de precarización laboral para todos los demás.

La OIT, a través de la recomendación N° 198 sobre la relación de trabajo, proporciona el marco regulatorio que establece que no se fijarán acuerdos contractuales que priven a los trabajadores de la protección que se les debe. Es preciso realizar mayores esfuerzos para poner en práctica esta recomendación a nivel nacional.

A la luz de la preocupación por el rápido crecimiento de las relaciones triangulares que se negocian mediante agencias de trabajo temporal, también se requiere prever el significado, alcance, impacto y aplicación del convenio N° 181.

Además, los cambios producidos en la economía global, en el mundo del trabajo, en la igualdad de géneros y en los modelos de familia exigen nuevas iniciativas reguladoras para llenar vacíos legales.

Estos derechos de negociación colectiva también deben garantizarse para los empleados públicos. La transformación de muchos empleos del sector público en trabajos precarios mediante la privatización y la subcontratación, o mediante lisos y llanos recortes administrativos, subraya la urgente necesidad de que los empleados públicos puedan negociar colectivamente sus condiciones de trabajo, de salario y de contratación, y evitando la promoción de multiplicidad de regímenes laborales. Como empleadores, los gobiernos han de dar el ejemplo. Los servicios públicos no pueden basarse en el empleo de características eventuales.

La organización y la movilización de los trabajadores, y en particular la inclusión de trabajadores precarios, requieren de un amplio espectro de formas establecidas e innovadoras de movilización y organización. El movimiento gremial es el portavoz de los trabajadores y debe erigirse en un poderoso aliado de otros movimientos a la hora de generar condiciones laborales seguras, estables y previsibles para todos.

De este simposio de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (Actrav), se desprenden respuestas a esta tendencia de privar a cada vez más trabajadores de un empleo digno.

Estas respuestas deberían incluir:

1. Políticas sociales y económicas para combatir el trabajo precario

La OIT deberá promover un nuevo paradigma económico que se encuentre en sintonía con las recomendaciones del Pacto Mundial para el Empleo y con los cuatro pilares de la Agenda del Trabajo Digno, que se basan en el empleo pleno y en la recuperación impulsada por el aumento de salarios, ambos respaldados por políticas de seguridad social y por un piso de protección social.

2. Promoción de la negociación colectiva para combatir el empleo precario

Las regulaciones legales deben ser acompañadas de acuerdos de negociación colectivos mediante los cuales los trabajadores puedan negociar y decidir en forma directa sus condiciones de trabajo. La experiencia demuestra que sin autonomía laboral, lograda mediante la acción gremial y la representación colectiva, es difícil que las disposiciones legales se materialicen en la práctica.

3. La elaboración de un **Informe sobre la Legislación y la Práctica, y la organización de un encuentro de expertos de la OIT, para analizar las dificultades que enfrentan los trabajadores eventuales para la negociación colectiva.**

Entre otros temas, dicho informe podría tratar:

- La extensión de los derechos y de las condiciones laborales de las que gozan los trabajadores con empleos permanentes y declarados y con acuerdos de negociación colectiva, a aquellos que se desempeñen en empleos precarios.
- Trabas para conformar o afiliarse a los gremios que se imponen a los trabajadores que se encuentran en relación triangular.
- Asignación de responsabilidades entre las agencias de trabajo eventual y las empresas usuarias.
- Revisión de los criterios para determinar quién es empleador.
- Efectos de los acuerdos de trabajo precario sobre la salud y la seguridad.

4. Más reglamentación

Se deberían crear nuevos instrumentos que mejoren la previsibilidad, estabilidad e igualdad de las condiciones de empleo y aseguren para todos los trabajadores la misma remuneración por un trabajo de igual valor. Estas normas deberían verificar que se justifique con motivos válidos cualquier excepción al empleo pleno, directo y de duración indefinida.

5. Fortalecimiento de capacidades

A pedido de las agrupaciones gremiales, la OIT debe brindar su experiencia y asistencia técnica, con el fin de que los gremios puedan tener pleno acceso a la base de conocimientos, las normas y la jurisprudencia de la OIT, y así poder combatir el empleo precario.

Se debería incluir un programa especial conjunto del departamento técnico de la OIT, las oficinas in situ, la Actrav y el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, para desarrollar y promover un indispensable marco regulatorio que ponga fin al trabajo precarizado.

6. Campañas sindicales sobre el trabajo precarizado

- Priorizar la organización de los trabajadores precarizados.
- Construir alianzas entre gremios y movimientos sociales.
- Campañas informativas dirigidas a toda la población.
- Responder a la ofensiva actual de intentar que el sector público sea más precario.
- Emplear más activamente las directrices de la OCDE sobre las multinacionales, y la Declaración de la OIT sobre las Multinacionales.
- Desarrollar observatorios que monitoreen, junto a la OIT, el avance del trabajo precario en cada país y a nivel internacional.
- Aprovechar los mecanismos de control de la OIT para crear jurisprudencia actualizada sobre el trabajo precario.
- Luchar por establecer pisos de protección social, niveles de salario mínimo que proporcionen una adecuada subsistencia, medidas macroeconómicas encaminadas hacia el pleno empleo, desarrollo de acuerdos comerciales amigables y re-regulación de los mercados financieros.