



Promoción del Trabajo Decente en las relaciones de trabajo encubiertas

GUÍA 



CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES/AS DE LAS AMÉRICAS
CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL



Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Gracias a su autora Martha Ayala se puede contar con una herramienta formativa específica sobre el tema, a utilizar en las actividades con sindicalistas de toda la Región.

Promoción del Trabajo Decente en las relaciones de trabajo encubiertas

ISBN: 978-92978-92-9049-733-2

Centro Internacional de Formación de OIT - Turín

GUÍA 6 Promoción del Trabajo Decente en las relaciones de trabajo encubiertas

¿A qué nos referimos con “SISTEMA DE RELACIONES LABORALES”?

Las relaciones laborales son la base de la actuación de los interlocutores sociales: trabajadores, empleadores y el Estado –en su doble rol, como regulador y empleador-.

De la calidad de la interlocución en el proceso participativo de toma de decisiones dependerá la efectiva promoción del trabajo decente.

El sistema de relaciones laborales comprende el conjunto de normas, procedimientos y prácticas que tienen como objeto regular relaciones entre los empleadores, los trabajadores y el Estado, dentro de un contexto socioeconómico determinado. La OIT considera que en cualquier sistema se debe garantizar la competencia leal entre las empresas y la protección efectiva de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo. En toda relación contractual, las normas internacionales del trabajo pertinentes de la OIT, deberían ser contempladas en su aplicación.

Tal como expresa la Recomendación 198 de la OIT, “Se entiende que existe una relación de trabajo encubierta, cuando un empleador trata a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho¹.”

Dentro del sistema de relaciones de trabajo, la protección de los trabajadores es uno de los principales objetivos que persiguen las organizaciones sindicales, tanto en lo que se refiere al reconocimiento legal de los derechos laborales y sindicales, como en el acceso efectivo a tales derechos con independencia de la inserción laboral dentro o fuera de la “economía informal”.

1 Informe publicado en “El sindicalismo argentino entre el trabajo autónomo y el trabajo precarizado”. Proyecto FSAL, 2009.

Consecuencias de las relaciones laborales encubiertas y la necesidad de una política nacional para la protección eficaz de los trabajadores

Todavía hoy en América Latina, aunque con importantes diferencias subregionales, hay escasos niveles efectivos de cobertura de los derechos laborales y de protección social –los beneficiados por la cobertura representan apenas una cuarta parte de la población en muchos países-, fundamentalmente como resultado de la alta informalidad. En ocasiones, también resultan de deficiencias del sistema de relaciones laborales en el que se dan situaciones de empleo no registrado y la consecuente evasión de responsabilidades vinculadas con la protección de trabajadores. A ello se agregan los efectos del desempleo sobre la densidad de cotización al sistema de seguridad social y los problemas complementarios ocasionados por la rotación laboral y las modalidades atípicas contractuales.

Al respecto, la Recomendación 198 de la OIT sobre la relación de trabajo adoptada en el año 2006 prescribe la necesidad que los países miembros de la OIT adopten una política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo. Esta política nacional debería incluir, por lo menos, medidas tendientes a lo siguiente:

- ⦿ Proporcionar a los interesados, en particular a los empleadores y los trabajadores, orientación sobre la manera de determinar eficazmente la existencia de una relación de trabajo y sobre la distinción entre trabajadores asalariados y trabajadores independientes.
- ⦿ Luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica.
- ⦿ Adoptar normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales incluidas las que vinculan a varias partes, de modo que los trabajadores asalariados tengan la protección a la que tienen derecho.
- ⦿ Asegurar que las normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales estipulen a quién incumbe la responsabilidad por la protección que prevén.
- ⦿ Proporcionar a los interesados y, en particular a los empleadores y trabajadores, acceso efectivo a procedimientos y mecanismos que sean expeditos, poco oneroso, justos y eficaces para la solución de controversias relativas a la existencia y las condiciones de una relación de trabajo.
- ⦿ Asegurar el cumplimiento y la aplicación efectiva de la legislación sobre la relación de trabajo, y
- ⦿ Prever una formación apropiada y adecuada sobre Normas Internacionales del Trabajo pertinentes, derecho comparado y jurisprudencia para la judicatura, los árbitros, los mediadores, los inspectores del trabajo y otras personas encargadas de la solución de controversias y del cumplimiento de las leyes y normas nacionales en materia de trabajo.

Dinámicas y sistemas de organización del trabajo

Como ha quedado reflejado en la Plataforma Sindical Continental (Placoss) de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), se prioriza lograr la extensión de la protección laboral a gran número de trabajadores que tradicionalmente han sido privados de sus beneficios. En las últimas décadas, esa preocupación ha alcanzado a trabajadores de la economía formal, cuyas condiciones de empleo y de trabajo se han deteriorado, como consecuencia de las transformaciones profundas ocurridas en el mundo laboral por el desarrollo de modelos que no incorporan el trabajo decente en sus agendas.

Los mecanismos que llevan al encubrimiento de una relación de trabajo son equivalentes al engaño o al fraude. Cuando se analiza la realidad laboral a través de este concepto, la mejor definición la brinda la OIT cuando expresa, -refiriéndose a la relación de trabajo disfrazada o encubierta- que: “Disfrazar una relación de trabajo significa crearle una apariencia distinta de la que en verdad tiene, con el fin de anular, impedir o atenuar la protección que brinda la ley²”.

La acción de “disfrazar” un contrato de trabajo con un ropaje que excluye al empleador de sus responsabilidades legales, puede encuadrarse dentro de ese régimen. Así, en caso de despido del trabajador, éste no tendría derecho a indemnización ni gozaría de los derechos de vacaciones, licencias o de los beneficios de la seguridad social.

Con este encubrimiento o disfraz malicioso, el empleador anula, impide o atenúa la protección que las leyes otorgan a las personas trabajadoras, pensando que en el corto plazo tal privación de derechos derivará en un aumento de lucro y una menor responsabilidad. No obstante, sólo una adecuada regulación de las relaciones laborales y la tutela de los derechos laborales y sindicales, permitirán la sostenibilidad de las empresas en el mediano y largo plazo.

Refiriéndose a estas relaciones laborales encubiertas, el mismo documento OIT informa enfatiza que “...el encubrimiento más radical consiste en hacer aparecer una relación de trabajo con el aspecto de una relación de naturaleza jurídica diferentes, sea civil, comercial, cooperativa, de base familiar, o cualquier otra³”.

El solo hecho de que el trabajador o la trabajadora vean vulnerados sus derechos laborales y sindicales fundamentales, como producto de estas modalidades, es una razón principal para que los sindicatos combatan estas prácticas. Además, estos encubrimientos anulan o atenúan la calidad de intervención de los sindicatos en la vida o el proceso de desarrollo como interlocutor social, al desnaturalizar el concepto de trabajo y la figura del trabajador y, por consiguiente, su posibilidad de organizarse y/o afiliarse a un sindicato.

En los últimos años, la cooperación técnica de ACTRAV/OIT, a través del Proyecto FSAL sobre Autorreforma Sindical, se ha ocupado de abordar el fenómeno de la tercerización. En el año 2009, se publicó el estudio “Descentralización, tercerización, subcontratación” y, en el año 2010, se publica un sitio web sobre “Normas laborales que regulan la subcontratación en América Latina⁴”, siendo ambas herramientas de gran utilidad para la acción sindical.

2 OIT, Informe V: El ámbito de la relación de trabajo, CT. 91. A reunión 2003, pág. 27.

3 Realizado por D. Óscar Ermida Uriarte y Dña. Natalia Colotuzzo y disponible en: http://white.oit.org.pe/proyectoactrav/pry_rla_06_m03_spa/publicaciones/documentos/estudio_descentralizacion_tercerizacion_subcontratacion.pdf

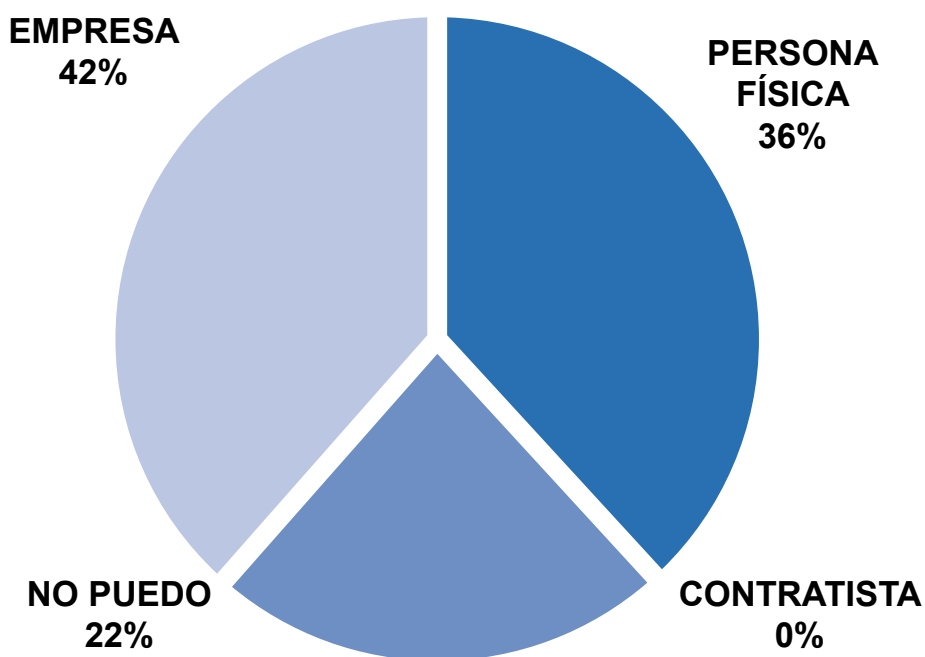
4 Realizado con el apoyo de D. Alfredo Villavicencio Ríos, y disponible en: http://actrav.oit.org.pe/index.php?option=com_content&task=view&id=2517&Itemid=1569

¿Cuáles son los efectos según las experiencias vividas?

Basado en un sondeo de opinión a 225 de trabajadores en Argentina, Perú y República Dominicana que como efecto de sus relaciones laborales encubiertas viven en situación de informalidad, sale a relucir el problema de la dificultad de los trabajadores para identificar a su empleador y, la complejidad añadida de ignorar cuándo se está trabajando para un subcontratista o para la empresa principal.

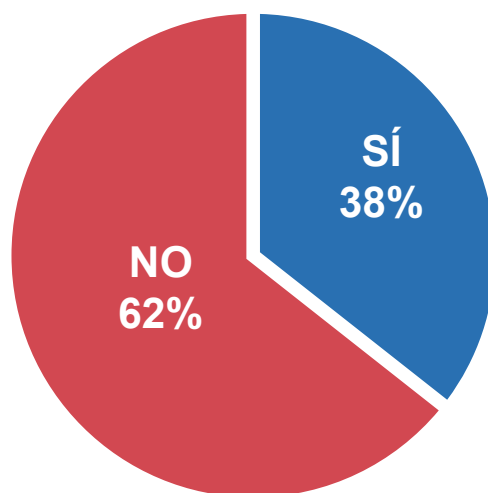
A la pregunta sobre la identificación de su empleador, 22% de las personas encuestadas dicen no poder hacerlo, y 36% identifica a una persona física. Sin embargo, ninguna de las respuestas se refiere a un contratista como persona responsable de la relación laboral.

Puede identificar a su empleador:



Los derechos laborales y sociales y el desconocimiento de los trabajadores sobre sus derechos tiene impacto sobre esta situación; de ahí que la incidencia de este problema sea alta, según indica el sondeo en el párrafo precedente y como se muestra en la tabla y gráfica siguientes:

Un ejemplo de esta situación se hace patente en el accidente que en el año 2006 se produjo en la mina de Pasta Conchos, México. Este caso puso en evidencia los planteamientos sindicales, ya que la mitad de las personas fallecidas (65) estaban en régimen de subcontratación.



Estos trabajadores trabajaban para la misma empresa, pero percibían menores salarios a los fijados para el sector, no estaban inscritos en el Instituto Mexicano de la Seguridad Social. La empresa beneficiaria de la subcontratación fue la que finalmente se hizo cargo de las indemnizaciones⁵. Uno de los aspectos más complejos en esta situación fue la dificultad para identificar al empleador directo.

Para las organizaciones sindicales, la empresa principal debe ser, en cualquier caso, responsable Solidaria del aseguramiento o protección social del trabajador y, en esa dirección va la acción sindical.

¿Cómo detectar los elementos que determinan esta situación?

Un instrumento que contribuye a detectar y determinar situaciones donde se elude la evidente existencia de una relación laboral, lo constituyen los aportes de la Recomendación 198 de la OIT, sobre la relación de trabajo. Esta reconoce, en sus consideraciones, “las dificultades que supone determinar la existencia de una relación de trabajo cuando no resultan claros los derechos y obligaciones respectivos de las partes interesadas; cuando se ha intentado encubrir la relación de trabajo o cuando hay insuficiencias o limitaciones en la legislación, en su interpretación o en su aplicación”. Para salvar estas dificultades, esta recomendación aborda el tema en dos espacios definidos: la política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo, en la cual se insta a los gobiernos a combatir las situaciones de fraude laboral, y la determinación de la relación laboral propiamente dicha, en donde se proporciona una serie de indicadores que permiten determinar la existencia de una relación laboral –remuneraciones percibidas, horas trabajadas, exclusividad en la provisión de servicios a un contratante, etc.-.

En América Latina se han presentado un sinnúmero de situaciones que derivan en relaciones laborales encubiertas, utilizando diversas vías como la subcontratación, la tercerización, la cooperativa de trabajadores o los falsos cuentapropistas o autónomos.



¿Qué han hecho los sindicatos para enfrentar la problemática?

En este apartado se señalan algunos datos, recopilados por las organizaciones sindicales. Por lo tanto, sirvan los casos expuestos a modo de ejemplos de intervención sindical:

En 1986, la empresa Coca Cola había recurrido a la tercerización de diversas actividades claves de su proceso de producción, distribución y comercialización, lo cual le permitía pagar hasta siete veces menos respecto a las categorías de salarios de sus empleados⁶. Esta situación llevó a que el Sindicato de Trabajadores de Coca Cola y la Federación de Obreros y Empleados de Bebidas establecieran una serie de acciones para combatir estas estrategias empresariales de Coca Cola.

En 1984, el Sindicato de coca Cola logra la confianza de los trabajadores subcontractados y negocia lo que se denominó el “Piso Salarial Decente para todos”. Un elemento facilitó fue el Código de conducta, que traza pautas de comportamiento empresarial en el país donde reside.

- En Uruguay, las centrales sindicales y sus afiliados inician el proceso de diseño de una propuesta jurídica para regular estas modalidades de contratación y, en el año 2000, presentan la misma, la cual no prosperó. En 2006, con la llegada de José Mujica a la Presidencia de la República de Uruguay, la propuesta sindical es acogida y convertida en ley, en su contenido principal.
- En República Dominicana, las centrales sindicales promovieron y lograron en 2013, después de ardua labor sindical, el convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, que fue aprobado por el Congreso de la República.
- Argentina, en 2002, ataca el problema de la subcontratación, una de las tantas vías para el engaño laboral que se esconden en las estadísticas oficiales de trabajo no registrado.
- El Segundo Congreso de la CSA incluye explícitamente, dentro de la Resolución referida el trabajo precario, la importancia de promover formas organizativas y de negociación colectiva adecuadas a las condiciones de estos trabajadores, lo que debe traducirse en la promoción de estructuras sindicales abiertas para la inclusión de estos colectivos. Esto se sustenta en la perspectiva de lograr los derechos fundamentales, en la lógica de la igualdad, respeto y aplicación del trabajo digno.

La CSA, con el apoyo de ACTRAV/OIT⁷, ha visualizado la problemática mediante estudios de las legislaciones y prácticas que se dan en el trabajo en fraude de ley.

6 Bensusan, Graciela: La subcontratación laboral y sus consecuencias: ¿problemas de diseño institucional o de implementación?, Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigación Jurídica de la UNAM, www.juridicas.unam.mx

7 Proyecto FSAL, financiado por el Gobierno de España.

¿Cuáles son las principales falencias institucionales, legales y económicas que facilitan el encubrimiento de las relaciones laborales?

- ⦿ Capacidades institucionales para aplicar las leyes: la inspección de trabajo juega un rol clave en prevenir, descubrir y atacar el problema. En esto, la disponibilidad de recursos suficientes a través de los presupuestos de los Ministerios debería ser de atención cardinal para los sindicatos.
- ⦿ Falencias jurídicas: la declaración conjunta de los participantes en la reunión de expertos en situaciones en las cuales los trabajadores necesitan protección⁸ expresa que las transformaciones ocurridas en la naturaleza del trabajo han dado lugar a situaciones en las cuales el ámbito legal de la relación de trabajo no está en conformidad con las realidades de las relaciones de trabajo y esto ha traído, como consecuencia, una tendencia según la cual los trabajadores que deberían ser protegidos por la legislación del trabajo, jurídicamente o de hecho, no reciben dicha protección⁹.
- ⦿ Capacidades de los sindicatos: en el caso del Sindicato de Coca Cola, este mostró la importancia de la coordinación intersindical, la elaboración de propuestas de leyes y el diálogo con el Gobierno, así como la construcción de confianza con los trabajadores subcontratados o tercerizados.

Según las experiencias de regulación de algunos países, las relaciones laborales encubiertas son un fenómeno extendido y disfrazado en diversas modalidades de contratación que se presentan aparentemente, como legales. Las actividades en las que este fenómeno se produce con mayor frecuencia son las siguientes:

- ⦿ Los programas de becas o pasantes universitarios.
- ⦿ Las pseudo-cooperativas de trabajadores.
- ⦿ Trabajo en organizaciones sin fines de lucro, donde la labor se disfraza de voluntariado.
- ⦿ Sector construcción.
- ⦿ Sector transporte de cargas por carretera.
- ⦿ Labores relacionadas a empresas transnacionales.
- ⦿ Áreas de mantenimiento, limpieza, servicios de conserjería, trabajos domésticos y facturación.

En algunas legislaciones nacionales, ya se incluyen elementos para combatir estas situaciones que derivan de estas diversas modalidades de contratación. Algunos elementos a tomar en cuenta, entre otros¹⁰:

- ⦿ La responsabilidad solidaria en la cadena empresarial de todas las empresas de derecho o de hecho, respecto a los derechos de los trabajadores.
- ⦿ La obligación de informar previamente por escrito a todo trabajador contratado bajo las distintas modalidades de contratación, sea subcontratación, intermediación o suministro de mano de obra.

8 Ginebra, 15-19 de mayo de 2000.

9 OIT, 91a Reunión 2003, Anexo II. Pág. 95.

10 Bensusán, Graciela: *La subcontratación laboral y sus consecuencias: ¿problemas de diseño institucional o de implementación?*, Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigación Jurídica de la UNAM, www.juridicas.unam.mx

- ⦿ Los trabajadores provistos por empresas suministradoras de mano de obra temporal, no podrán recibir beneficios inferiores a los fijados por los laudos de los consejos de salarios, convenios colectivos o decretos del Poder Ejecutivo.
- ⦿ No podrán utilizarse modalidades de contratación como las indicadas para reemplazar trabajadores que perciban subsidio por desempleo, debido a la causal de suspensión parcial o total del trabajo o en conflictos colectivos.

Las dificultades para determinar la existencia de una relación de trabajo pueden crear graves problemas a los trabajadores directamente afectados, a sus familias y comunidades y a la sociedad en general.

Recomendaciones generales sobre la legislación nacional necesaria para combatir el fraude en las relaciones laborales

La legislación y su interpretación deberían ser compatibles con los objetivos del trabajo decente, lo que incluye resolver la incertidumbre acerca de la existencia de una relación de trabajo, de modo que se garantice una competencia leal y la protección efectiva de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo. Las normas deberían aplicarse a todas las formas de acuerdos contractuales incluidas las que vinculan a varias partes, de modo que los trabajadores asalariados tengan la protección a la que tienen derecho. Para ello, los acuerdos deberían estipular a quién incumbe la responsabilidad por la protección que prevén.

_La protección debería ser accesible a todos los interesados y permitir el acceso efectivo a procedimientos y mecanismos que sean ágiles y poco onerosos, justos y eficaces para la solución de controversias relativas a la existencia y las condiciones de una relación de trabajo. La protección efectiva y la prevención de abusos debería cubrir a trabajadores, especialmente afectados por la incertidumbre respecto de la existencia de una relación de trabajo, lo que incluye a las trabajadoras, a los jóvenes trabajadores de ambos sexos, a los adultos mayores que trabajan, a los que se encuentran en la economía informal, a los migrantes, a personas con discapacidades que trabajan, etc.

Debería también promoverse el papel de la negociación colectiva y el diálogo social, como medios para encontrar soluciones a las cuestiones relativas al ámbito de la relación de trabajo a escala nacional.

Ejes de actuación:

Además de los elementos mencionados en la Recomendación 198 de la OIT, los elementos de una política nacional podrían incluir, entre otros, los siguientes aspectos:

- Trabajar el marco conceptual entre contrato de servicios no laboral y contrato de trabajo, identificando los elementos de la existencia de un contrato de trabajo en los hechos, es decir, basado en la primacía de la realidad.
- Trabajar un sistema de monitoreo, evaluación y banco de datos sobre prácticas de evasión de responsabilidades laborales.
- Difundir información clara a empleadores y trabajadores acordada con los actores sociales.
- Efectiva protección de los trabajadores, tanto de marco legal regulatorio, como de acceso efectivo al derecho y a los órganos de inspección y aplicación del derecho.
- Disposiciones, acciones y recursos suficientes para combatir el encubrimiento de la relación de trabajo, que priva de protección legal adecuada a los trabajadores dependientes.
- Acceso a mecanismos adecuados de solución de conflictos para determinar la condición jurídica del trabajo.

Para la identificación y diagnóstico de una situación de encubrimiento laboral, se hace necesario consensuar una metodología sencilla de trabajo que sirva para la posterior implementación de estrategias de intervención y organización. En este sentido, es imprescindible que en los diferentes ámbitos de actuación sindical –sea de sector, territorial o a nivel de empresa- pueda conocerse la realidad a partir de la interacción con los compañeros y compañeras, trabajando siempre de forma sistemática sobre necesidades y situaciones diferenciadas de hombres y mujeres, por sectores y ocupaciones. De igual modo, se hace necesaria la participación



equilibrada de género en los procesos de diagnóstico y posterior toma de decisiones, todo ello con el fin de llegar a identificar, entre otros, los siguientes elementos:

- 1) Contrato laboral y contrato no laboral
 - Elementos esenciales para demostrar la existencia de relaciones laborales en la práctica (a diferencia de relaciones no laborales).
 - ¿Cuáles son las “relaciones laborales encubiertas” más frecuentes para ocultar un contrato de trabajo o relaciones laborales o de trabajo (RT)?
 - ¿En qué ocupaciones se producen más frecuentemente?
 - ¿En qué tipo de empresas?
 - ¿En qué tipo de oficios?
- 2) ¿Cuáles son las ramificaciones de la problemática: a quiénes afectan más (hombres, mujeres, jóvenes, niños, adolescentes, migrantes)? Basado en: grupo de empresas – como las asociadas por un tiempo con un objetivo concreto-, contratas, subcontratas, agrupaciones de interés económico, uniones temporales de empresas, agrupaciones multinacionales o bilaterales de interés económico, contratos de maquila, agencias de empleo temporal. ¿Quién organiza y recibe efectivamente la prestación de los servicios de los trabajadores? ¿Otras? ¿Cuáles?
- 3) ¿Cuáles son los sectores donde más incide esta problemática, y qué tipo de empresas se usan para ejecutarla?
- 4) ¿Qué dificultades les crea a los sindicatos para ejercer sus roles, funciones o acciones sindicales?
- 5) ¿Cómo aborda el movimiento sindical esta problemática? ¿Qué acciones ha tomado? ¿Qué resultados han logrado?
- 6) Identificar los conflictos recientes más importantes planteados por relaciones de trabajo encubiertas, trabajo para contratistas, trabajo para agencias de empleo o cuentapropistas. A modo de ejemplo, en República Dominicana, se produjo un conflicto laboral por la subcontratación de trabajadores haitianos para el corte de cocos. Cinco años después de seguir trabajando, estos trabajadores no habían recibido sus prestaciones laborales¹¹.

11 Con la sentencia laboral número 86-2013, del expediente N°508-12-316, la jueza presidente Melania de la Cruz Vargas admitió la demanda interpuesta por los abogados de los demandantes Lucas Sánchez Díaz, Santiago Díaz y Carlos Manuel Sánchez Díaz, en cobro de prestaciones laborales, derechos adquiridos y por daño y perjuicio por la no inscripción en el sistema de seguridad social. El juzgado también rechazó el pedido de inadmisión que argumentaba la falta de calidad de los trabajadores demandantes, por carecer de fundamento. Los defensores judiciales de los jornaleros haitianos iniciaron el proceso laboral en octubre de 2012, pero el Tribunal de Trabajo de San Cristóbal falló la demanda en su favor, contra el empresario Rafael Emilio Alonso Luna, alias Billo, quien tendría que pagar más de 15 millones de pesos en indemnización (<http://lainformacion.com.do/noticias/ciudad/4216/tribunal-condena-empresa-estafo-trabajadores-haitianos>).

El tratamiento de la información obtenida nos sirve para establecer, con claridad, el contexto de la intervención sindical en cada caso. A modo de ejemplo, la aplicación de este cuestionario sobre un colectivo de sindicalistas de cuatro países del Continente dio como resultados, entre otros, los siguientes:

A modo de ejemplo, se presenta un cuadro en el que las organizaciones sindicales identifican sectores que, en algunos países, podrían presentar estas dificultades:

Relaciones de trabajo encubiertas			
Países	Sectores	Empresas	Oficios
Chile	Centros comerciales, comercio, calles	Grandes cadenas comerciales, comercios	Comercio y manufactura
Nicaragua	Comercio, agricultura, construcción	Avon, agroindustria, construcción	Vendedores ambulantes independientes por cuenta propia
Perú	Servicios, confecciones, agroindustria	Nacionales medianas	Administración, costureros, comercio, minería
Venezuela	Informal, servicios	Transnacionales, estatales	Obreros construcción, centros de llamadas, obreros, limpieza

A partir del análisis de los datos resultantes para cada contexto de intervención sindical, pueden identificarse las estrategias de acción sindical más adecuadas, tanto para la extensión del acceso a los derechos laborales y sindicales, como para el fortalecimiento de la organización sindical, tales como:

- ⦿ Tipificar la relación laboral encubierta desde un enfoque sindical y para la acción política sindical.
- ⦿ Identificar el tipo de relación laboral que requiere de una actuación sindical prioritaria.
- ⦿ Promover intercambios de experiencias sobre estrategias y luchas, tanto desde los ámbitos sindicales, como desde el gobierno.
- ⦿ Identificar las empresas de contratación, tercerización o empresas de suministro de mano de obra con mayor relevancia en el área geográfica o sectorial de intervención.
- ⦿ Identificar medidas, socializar y promoverlas para la mejora de la capacidad de inspección laboral de los ministerios de trabajo.
- ⦿ Acopio e intercambio de informaciones para mejorar el aprendizaje organizacional de los sindicatos.
- ⦿ Servicio intersindical de cooperación técnica, asistencia y orientación.
- ⦿ Adopción de instrumentos para mejorar el contenido de las leyes y su efectiva aplicación, especialmente la recomendación N°198 de la OIT.
- ⦿ Promover la organización y sindicalización de los trabajadores y trabajadoras e empresas de mano de obra, subcontractada, tercerizada, a partir del conocimiento de su realidad y de la identificación conjunta de necesidades y acciones.



Con el apoyo de: