

CUESTIONES DE DESARROLLO

Documento de discusión

29

**El trabajo a domicilio en países
seleccionados de América Latina:
una visión comparativa**

por

Manuela Tomei

ISBN 92-2-311750-X

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 1999

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

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.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, que también puede enviar a quienes lo soliciten un catálogo o una lista de nuevas publicaciones.

Prefacio

Este informe forma parte de una serie de estudios realizados para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el marco del componente latinoamericano del proyecto inter-regional de la OIT "Trabajadores a domicilio en la Economía Global", financiado por el Gobierno de Dinamarca.

El propósito de dichos estudios es verificar/explorar si el trabajo a domicilio en América Latina constituye una forma de trabajo "en vías de desaparición" o consecuencia de una situación de crisis, como se estimó durante muchos años, o si más bien representa una nueva forma de inserción laboral en un contexto caracterizado por la fragmentación y relocalización de los procesos productivos, la flexibilización del mercado del trabajo y la atomización de las relaciones laborales.

Para ello, se buscó lograr una primera aproximación respecto de la magnitud y perfil de los trabajadores de esta categoría, y se analizó el marco legal sobre trabajo a domicilio, su pertenencia y eficacia. Asimismo, se analizaron las percepciones que de esta forma de trabajo tienen los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Los países estudiados presentan importantes diferencias en términos de la importancia relativa de la población rural vs la urbana, de la estructura del empleo (incidencia del empleo moderno y composición del sector informal), tasas de empleo y desempleo, nivel de industrialización y apertura económica, entre otros aspectos.

A pesar de ello, todos los estudios coinciden en que el número de trabajadores a domicilio es significativo y podría estar aumentando, aunque la evidencia para tal afirmación es más bien anecdótica. Asimismo, pese al tratamiento legal importante que se le otorga en muchos países, esta modalidad de trabajo no se registra ni es objeto de protección.

La ausencia de criterios claros y compartidos sobre la naturaleza del trabajo a domicilio y lo que abarca representa una de las principales razones por las que las políticas públicas, y en particular aquellas vinculadas con el mercado del trabajo, las instituciones públicas y los actores sociales han tradicionalmente dedicado escasa atención a esta tema.

Estos y otros aspectos fueron discutidos en la consulta preliminar técnica que el Departamento de Políticas para el Desarrollo (POLDEV), en colaboración con el Equipo Técnico Multidisciplinario (ETM) de Santiago, organizó en dicha ciudad del 26 al 28 de mayo de 1999.

Uno de los principales objetivos de la referida consulta y del proyecto arriba mencionado fue identificar posibles áreas de estudio y acción para profundizar la comprensión del trabajo a domicilio, sus características y tendencias futuras y perfilar eventuales políticas de apoyo.

Indice

Página

Prefacio

Introducción 1

1. El trabajo a domicilio, una forma antigua de trabajo flexible: algunas consideraciones 3

1.1 Qué es el trabajo a domicilio? Desafíos conceptuales y metodológicos 3

1.2 Trabajo a domicilio y empleo flexible 7

1.3 Trabajo a domicilio y mundialización de la economía 9

2. El trabajo a domicilio en el mercado del trabajo de países seleccionados de América Latina 10

2.1 Comportamiento y composición del empleo en América Latina en los
años 90: una breve reseña 10

2.2 Magnitud y características del trabajo a domicilio 16

Extensión del trabajo a domicilio 19

Distribución geográfica y sectorial 22

2.3 Perfil de los trabajadores a domicilio 28

Edad, género y estatus civil 28

Educación y calificaciones 32

Experiencia laboral previa y antigüedad en el trabajo a domicilio 33

Ventajas y desventajas del trabajo a domicilio para el trabajador 35

2.4 Trabajo a domicilio: empleos “malos” o “buenos”? 36

Prácticas de sub-contratación 36

Sistemas de remuneración 39

Acceso a la seguridad social y otras prestaciones 41

Intensidad de la jornada laboral 42

Estabilidad laboral y perspectivas de empleo 43

3. El trabajo a domicilio en la ley y la práctica: realidad y desafíos 44

3.1 El marco jurídico: principales orientaciones 44

3.2 La inefectividad de la ley: sus causas principales 48

3.3 Más o menos regulación? O una regulación diferente? 50

4. Reflexiones finales 51

Bibliografía 56

Introducción

El trabajo a domicilio representa una forma antigua de empleo flexible, que, según diversas fuentes, estaría cobrando nuevo auge como resultado de los actuales procesos de flexibilización de la producción y mundialización de la economía. Tradicionalmente asociado con actividades de baja productividad que ocupaban a mano de obra principalmente femenina y no organizada, y con situaciones de sobre-explotación, precariedad y pobreza, el trabajo a domicilio estaría emergiendo también en sectores de punta y absorbiendo a mano de obra calificada con un considerable poder de negociación.

La adquisición de nuevas facetas y características exige una revisión de los conceptos y categorías tradicionalmente utilizadas para analizar esta forma de trabajo, así como una redefinición de las políticas en materia de empleo. Las discusiones sobre el tema en seno a la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que culminaron, en 1996, con la adopción del Convenio No. 177 y de la Recomendación No. 184, testimonian el esfuerzo, a nivel internacional, de adquirir una mejor comprensión de este fenómeno y de las medidas más adecuadas para abordarlo.

En América Latina, al igual que en otras regiones del mundo, no se dispone de datos fidedignos y precisos sobre la magnitud y las características de esta forma de trabajo. Se cuenta, por lo general, con estudios de caso, o encuestas con una cobertura geográfica limitada (encuestas barriales) y/o restringidas a sectores o ramas de actividad en donde esta forma de empleo ha estado tradicionalmente presente, a saber el sector textil, de la confección y del calzado.

Este estado de cosas se debe en gran medida al desconocimiento y confusión acerca de lo que el trabajo a domicilio configura.

Existen sin embargo, en América Latina, una serie de indicios, tales como el incremento de la tasa de participación femenina en el mercado del trabajo, el aumento del número de talleres familiares que operan en casa en régimen de subcontratación y de la cantidad de trabajadores que se desempeñan como trabajadores autónomos, que permiten hipotizar la vigencia y, quizás, expansión del trabajo a domicilio en dicha región.

Resulta interesante averiguar, en particular, si esta forma de empleo se restringe a la producción de productos de baja calidad destinados a segmentos poblacionales de menos recursos, o si se inserta en una estrategia de modernización y flexibilización del sistema productivo. Asimismo, cabe determinar si todo el trabajo a domicilio es precario o si también abarca situaciones de flexibilidad laboral exentas de condiciones de precariedad. Al respecto, vale esclarecer si el trabajo a domicilio sigue apoyándose en la segmentación de los mercados de trabajo nacionales, y captando, en particular, a fuerza de trabajo femenino. Finalmente, es de interés establecer si, y en qué medida, los regímenes de regulación laboral existentes alcanzan, favorecen o inhiben este tipo de trabajo.

Para ello, se llevó a cabo en ocho países de América Latina, a saber Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Guatemala, El Salvador, Paraguay y Perú un proyecto de investigación sobre trabajo a domicilio. Para su realización, se contó con la colaboración de tres equipos técnicos multi-disciplinarios de la OIT (ETMs) (los de Lima, San José y Santiago), y de diversos consultores nacionales. Se acordó, en el respeto de las restricciones presupuestarias del proyecto, una considerable autonomía a los equipos de investigación en cuanto al alcance de los estudios y la metodología a ser empleada. En algunos casos, se dio la preferencia a la realización de encuestas de hogares en áreas urbanas oportunamente seleccionadas; en otros, se optó por una

revisión crítica de las estadísticas nacionales de empleo y de la literatura sobre empleo informal y micro y pequeña empresas; en otros aún se privilegiaron estudios de caso en sectores “no tradicionales”, análisis de las ofertas de trabajo por medio de anuncios en los periódicos y entrevistas estructuradas a sectores claves. Los instrumentos y orientaciones utilizados en cada estudio reflejan, en gran medida, el grado de avance del debate y conocimiento del tema, a nivel nacional.

Está demás decir que los resultados así obtenidos tienen carácter preliminar y orientativo. El principal propósito de esta investigación, en efecto, era obtener una mejor comprensión del tema, así como recabar elementos ulteriores para, de ser necesario, sentar las bases para el diseño y desarrollo de nuevas investigaciones de mayor envergadura y mejor focalizadas.

Los países seleccionados difieren entre sí por tamaño, incidencia de la población rural, nivel de industrialización, comportamiento y composición del empleo, grado de flexibilización laboral y tasas de crecimiento económico. Todos ellos, sin embargo, en los últimos años han introducido, aunque en etapas distintas, reformas substanciales a sus modelos económicos, incluyendo políticas de estabilización, apertura a los mercados internacionales, privatizaciones, desregulación e integración regional. Se estimó que esta diversidad de situaciones, mancomunadas por orientaciones similares en materia de política económica, al brindar una visión comparativa, enriquecería el análisis.

El presente documento recoge los principales resultados de la referida investigación. Cabe precisar, sin embargo, que los hallazgos se refieren sólo a cinco de los ocho países cubiertos, a saber Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Perú.

El presente documento está dividido en tres capítulos. En el primero se esboza rápidamente el contexto en el que se gestó el trabajo a domicilio, así como los factores y procesos que, en tiempos más recientes, han contribuido a la re-emergencia y cambio cualitativo de esta forma de empleo.

En el segundo capítulo se busca lograr una aproximación a la magnitud del trabajo a domicilio en América Latina y analizar su distribución por sectores, para verificar si, además de los sectores “tradicionales”, el trabajo a domicilio está cobrando presencia en otras ramas de producción de bienes y/o en el sector de servicios, y en qué tipo de actividades. Asimismo, se analiza la incidencia de mano de obra femenina inserta en este tipo de empleo, así como su perfil y características socio-económicas, con miras a establecer si también en relación con el trabajo a domicilio se reproduce la misma segmentación ocupacional por género que se da en el resto del mercado del trabajo de los países reseñados.

El capítulo tres examina el tipo de tratamiento otorgado por los diferentes ordenamientos normativos nacionales al trabajo a domicilio y la lógica subyacente, así como la eficacia de su aplicación. Se explora también la pertinencia del derecho comercial para regular ciertas formas de este tipo de empleo.

1. El trabajo a domicilio, una forma antigua de trabajo flexible: algunas consideraciones

1.1 Qué es el trabajo a domicilio? Desafíos conceptuales y metodológicos

El trabajo a domicilio, según el Convenio núm. 177 de la OIT, se define como el trabajo que una persona realiza:

- , en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
- , a cambio de una remuneración;
- , con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales.

Los elementos que, según esta definición, tipifican el trabajo a domicilio, configuran una relación de subordinación o dependencia laboral. En efecto, el pago se realiza por el trabajo incorporado en la producción de un cierto bien o servicio y no por el valor del producto elaborado o el servicio brindado. Además, si bien es el trabajador quien elige el lugar de trabajo y decide cómo organizar su jornada laboral, es el empleador que establece las características del producto o servicio y fija los términos y condiciones de entrega y pago del mismo. En la práctica, sin embargo, como se verá en mayor detalle en las páginas siguientes, establecer si un trabajador desempeña un empleo asalariado o dependiente entraña serias dificultades.

Para los efectos de este estudio, se decidió utilizar la definición de trabajo a domicilio del informe de la OIT, sobre el mismo tema, que fue sometido a la Conferencia Internacional del Trabajo en 1995. Según esta definición: “Por trabajo a domicilio se entiende normalmente la producción de bienes para un empleador o un contratista o la prestación de un servicio a dichas personas en virtud de un acuerdo con arreglo al cual el trabajo se efectúa en el sitio que elige el trabajador, a menudo su propio hogar. Ese trabajo se suele desempeñar sin fiscalización directa por parte del empleador o del contratista”.¹ Esta definición es menos restrictiva que la del Convenio, al no excluir situaciones en donde el trabajador a domicilio es considerado como independiente por la legislación nacional o las decisiones judiciales, y se presta mejor para fines de análisis socio-económicos.

Los criterios utilizados para determinar la existencia de una relación de subordinación son varios, dependiendo del sistema jurídico vigente. El indicador más comúnmente empleado es el grado de control ejercido por el empleador sobre el trabajador.² Pero la medición de dicho

¹ OIT, *Trabajo a domicilio*. Informe V(1). Conferencia Internacional del Trabajo. 82.a reunión, 1995, Ginebra.

² Elizabeth Prügl, “Biases in labour law” en *Homeworkers in Global Perspective. Invisible no more*. Eileen Boris y Elisabeth Prügl (editores), Routledge New York and London, 1996.

control plantea problemas no indiferentes.³ El empleador o dador de trabajo o intermediario no supervisa de manera directa el trabajo efectuado por el trabajador a domicilio, ya que éste opera en un lugar de su elección, ni tampoco ejerce ningún poder disciplinario ni fija el número de horas trabajadas a diario. Se ha objetado que, en realidad, el control se efectúa “ex-ante” cuando el dador de trabajo proporciona las especificaciones y características del bien o servicio a ser producido y “ex-post” en el momento de la entrega del mismo, cuando el empleador verifica si el producto se ciñe a los requisitos exigidos. La autonomía de la que goza el trabajador en cuanto hace a la organización de su trabajo no representaría, por consiguiente, un criterio suficiente para descalificar al trabajador a domicilio como trabajador dependiente.

La ambigüedad respecto al grado de subordinación/autonomía en la que opera el trabajador a domicilio radica principalmente en la polivalencia ocupacional de muchos de ellos. A menudo, un mismo individuo puede desempeñarse como trabajador asalariado en jornadas o temporadas específicas del año y producir directamente para el mercado el resto del año. Asimismo, puede estar inserto en ambas formas de trabajo en el transcurso de un mismo día.⁴ Esto ocurre sobre todo cuando las ocupaciones y tareas efectuadas, bajo estas dos modalidades distintas de inserción laboral, son muy similares.

La multiplicidad de identidades ocupacionales en un mismo trabajador puede conducir a un sub-registro del trabajo a domicilio, en la medida en que dicho trabajador se identifica con otra categoría de clasificación. La auto-identificación con una cierta categoría ocupacional resulta, a su vez, fuertemente condicionada por el género, la experiencia laboral previa del trabajador y el estatus que éste atribuye a las diferentes categorías ocupacionales. También se da el caso de trabajadores que, aunque no desempeñen un trabajo deliberadamente encubierto, se declaran inactivos o desocupados por el temor de perder el trabajo o algún beneficio.⁵

El nivel de pericia de un trabajador y la confianza que el dador de trabajo pueda tener en sus capacidades,⁶ así como el hecho que un mismo trabajador pueda mantener relaciones de trabajo con más de un empleador o intermediario también dificultan la tarea de establecer si nos encontramos frente a situaciones de trabajo asalariado o de trabajo autónomo. Especiales problemas plantean, en particular, las actividades vinculadas a las nuevas tecnologías de información que requieren de un mayor nivel de formación y mayor capacidad de iniciativa.⁷ El trabajo intelectual, por su propia naturaleza, implica un cierto grado de autonomía del trabajador en materia de decisiones relativas no sólo al uso y organización de su tiempo para sus actividades laborales, sino también en lo que hace al proceso a seguir y las características del producto o servicio.⁸

³ Maria Luz Vega Ruiz, “El trabajo a domicilio: un análisis comparativo de la legislación y la práctica”, doc. Núm.10, OIT, Ginebra, 1995

⁴ Dirección del Trabajo, Depto. de Estudios, Instituto Nacional de Estadísticas, “El Trabajo a domicilio en Chile, un tema antiguo y actual resultados de una medición nacional”, OIT, 1998.

⁵ Ibidem.

⁶ Ibidem.

⁷ Lena Lavinas, Bila Sorj, Leila Linhares y Angela Jorge, “Trabalho a domicílio: novas formas de contratação”, OIT, 1998.

⁸ Ibidem.

Otro elemento que contribuye a esta ambigüedad son los arreglos contractuales impuestos por los empleadores o dadores de trabajo con miras a evitar cualquier presunción de dependencia laboral y evadir, de tal manera, el cumplimiento de obligaciones en materia fiscal y/o laboral. A menudo, la inscripción previa en el registro de los trabajadores autónomos se vuelve un requisito indispensable para poder obtener un trabajo como trabajadores a domicilio.⁹ Esto exime al empleador a tener que pagar las cotizaciones del seguro social o a retribuir las vacaciones. Por consiguiente, muchos trabajadores asalariados se autodeclaran como trabajadores por cuenta propia. Como se indicó anteriormente, también la ausencia de regulación laboral del trabajo a domicilio y su calificación como una prestación de servicios regida por la ley civil, contribuye a su omisión estadística.

La fijación de los criterios para identificar al lugar en donde se realiza el trabajo a domicilio plantea desafíos adicionales. Una de las características de esta modalidad de inserción laboral, en efecto, es que se desenvuelve en un lugar externo y ajeno a la empresa o local del dador de trabajo. El lugar de trabajo del trabajador a domicilio suele coincidir con la vivienda del mismo o con locales adyacentes al hogar. Se dan situaciones, sin embargo, en las que diversos trabajadores deciden compartir talleres, centros u otros lugares, que no pertenecen al empleador. También puede darse el caso de trabajadores que realizan sus actividades productivas en los locales puestos a disposición por un “tallerista” que les asigna trabajo encargado por terceros. Asimismo, puede ocurrir que personas, que son formalmente miembros de una cooperativa, pero que mantienen *de facto* una relación de subordinación respecto a una empresa subcontratante, trabajen en los locales de la cooperativa.

A veces, son las mismas definiciones operacionales que se utilizan en el acopio de datos con fines estadísticos que contribuyen a sub-estimar la magnitud de esta modalidad de empleo. En Brasil, por ejemplo, los encuestadores del IBGE tienen la consigna de registrar todas las personas ocupadas en empresas establecidas (*emprendimientos establecidos*) como trabajadores que operan en los locales de las mismas, aunque desempeñen sus actividades fuera de ellas.¹⁰ Es muy probable que, en virtud de dicha disposición, empleados que trabajan para una empresa, en o desde sus casas, sean registrados como si trabajaran en la empresa. En otros casos, es el propio trabajador a domicilio que proporciona la dirección del empleador o dador de trabajo, enmascarando de tal manera su real situación ocupacional.¹¹

Sin embargo, las omisiones en el registro del trabajo a domicilio también se derivan de prejuicios e interpretaciones erróneas de los propios encuestadores. Dichos errores se deben, en gran medida, a la ausencia de una orientación y capacitación adecuadas que permitan la correcta identificación y calificación de formas de empleo que se alejan de las categorías ocupacionales estandar. En el caso del trabajo a domicilio estas dificultades se acentúan aún más, dada la elevada participación de mujeres en esta modalidad de inserción laboral.

⁹ Elizabeth Jelin, Matilde Mercado y Gabriela Wyxczykier, “El trabajo a domicilio en Argentina”, OIT, 1998.

¹⁰ Lena Lavinás et al, op. cit.

¹¹ María Victoria Heikel, “Trabajadores a domicilio en Paraguay”, OIT, 1998.

Las limitaciones propias de los indicadores laborales más comúnmente utilizados para medir la actividad económica realizada por las mujeres¹² se hacen manifiestas también en relación con la medición de la inserción laboral femenina en el trabajo a domicilio. El diferente significado que los/as entrevistadores y entrevistados/as pueden atribuir a conceptos, tales como empleo, trabajo, actividad principal y actividad secundaria; el período de referencia utilizado; los parámetros empleados, tales como, por ejemplo, el mínimo de horas de trabajo requerido para determinar si una persona debe clasificarse de activa o inactiva y el tipo y número de personas en un mismo hogar a las que se dirigen las preguntas, contribuyen, en efecto, a incluir o excluir a las trabajadoras a domicilio de la población económicamente activa.

La percepción que tanto las mujeres como los demás miembros de la familia tienen respecto del valor o importancia económica de la actividad productiva realizada por las primeras tiene también obvias repercusiones sobre el registro de esta forma de empleo. A menudo, las trabajadoras a domicilio no se consideran trabajadoras. Esto ocurre, en particular, cuando el trabajo les es asignado por otro miembro del hogar y/o no reciben ninguna compensación por la tarea realizada. La actividad económica así desempeñada es percibida como una extensión de sus labores domésticas, como una “ayuda” al presupuesto familiar, y no como trabajo remunerado.

El carácter intermitente y temporal del trabajo a domicilio es otro factor que contribuye a la sub-estimación del trabajo a domicilio en las encuestas de empleo. El período de referencia comúnmente utilizado para determinar si una persona es empleada o desocupada, activa o inactiva, es la semana anterior. Este lapso de tiempo puede resultar demasiado corto para captar una forma de trabajo que se caracteriza por su carácter irregular y estacional.

Todos estos factores explican la tradicional renuencia de los institutos nacionales de estadística a medir el trabajo a domicilio de manera sistemática. No cabe duda, sin embargo, que los cambios profundos y rápidos que se producen en el mundo del trabajo, hoy en día, exigen un esfuerzo constante de innovación y experimentación en materia de estadísticas y de sistemas de clasificación de las formas de empleo. Las ventajas asociadas a una contabilización periódica y sistemática del trabajo a domicilio son obvias. No sólo aseguraría una mayor cobertura de las diferentes categorías de trabajadores existentes, sino que permitiría conocer con precisión la evolución, en el tiempo, del número y de las características de esta categoría de trabajadores.

La cuestión es ver si existen maneras simples, de bajo costo, y que no impliquen una carga excesiva de trabajo adicional para los encuestadores de medir el trabajo a domicilio, a partir de los instrumentos de registro estadístico existentes.

¹² La sub-estimación de la contribución femenina a la economía y de su participación en la fuerza de trabajo ha sido objeto de amplio análisis y debate. La no contabilización en las estadísticas nacionales del producto de gran parte de las tareas ejecutadas por las mujeres, tales como la producción de subsistencia, el trabajo no remunerado, así como la producción doméstica y tareas afines, radica en la definición de “actividad económica”. Esta expresión sigue designando, en efecto, únicamente a las actividades remuneradas. Moly Pollack, “Reflexiones sobre los Indicadores del Mercado de Trabajo para el Diseño de Políticas con un Enfoque basado en el Género”, Serie *Mujer y Desarrollo*, Unidad Mujeres y Desarrollo, CEPAL, Santiago, julio de 1997.

1.2 Trabajo a domicilio y empleo flexible

El tema del trabajo a domicilio se inserta en el debate más amplio sobre trabajo flexible o atípico. Este término hace referencia a un conjunto de relaciones laborales que se contraponen a los contratos de trabajo típicos. Estos se caracterizan por contemplar un trabajo en régimen de plena dedicación y por cuenta de un único empleador, así como por su duración indefinida, que puede ser interrumpida por el empleador sólo por causa justificada.¹³

El trabajo atípico, por consiguiente, configura una situación caracterizada por la existencia de relaciones de trabajo más tenues y no exclusivas, y por la ausencia de garantías y expectativas de continuidad en el empleo. En otras palabras, el trabajo atípico supera la dicotomía empleador-trabajador según la cual la identidad del trabajador se construye únicamente a partir y en oposición a la figura del empleador. Dicha dicotomía impide además apreciar las diferencias existentes entre los propios trabajadores y que se derivan de la introducción de nuevas formas de organización del trabajo. Otras características del empleo atípico guardan relación con condiciones de trabajo, ingresos y prestaciones en materia de seguridad social generalmente inferiores a aquéllos de los trabajadores de planta, que desempeñan tareas similares o equivalentes, y por la falta de sindicación.

La flexibilización, sin embargo, no necesariamente implica precarización.¹⁴ Es cierto que los contratos atípicos entrañan mayores riesgos para los trabajadores puesto que, al no garantizar seguridad laboral plena y a largo plazo, aumentan su vulnerabilidad frente a las fluctuaciones de la economía. Sin embargo, en algunos casos, dichos contratos pueden brindar oportunidades e ingresos superiores a los asociados a los contratos clásicos. Esto induce algunos trabajadores, en virtud de sus aptitudes, conocimientos y contactos, a preferir y hasta exigir relaciones de trabajo flexibles que les permitan negociar de manera más eficaz su dotación de capital humano entre diferentes compradores.¹⁵

Son diversas las formas de empleo flexible existentes, entre éstas cabe mencionar el trabajo a tiempo parcial, el trabajo temporal y el propio trabajo a domicilio. La peculiaridad de este último radica en su antigüedad respecto a los demás tipos de trabajo atípico, que han conocido un crecimiento espectacular sobre todo, aunque no exclusivamente, en las economías avanzadas a partir de los inicios del decenio de 1980.¹⁶

El trabajo a domicilio existe, en efecto, desde los albores del capitalismo y la era industrial. Lejos de constituir una forma residual de producción, el trabajo a domicilio en las industrias del vestuario, textil, y de producción de flores artificiales, formó parte integral de la

¹³ A.S. Bronstein, "Reforma Laboral en América Latina: entre garantismo y flexibilidad" en *Revista Internacional del Trabajo*, 1997/primavera, vol. 116, núm.1.

¹⁴ M. Carnoy, M. Castells y C. Renner, "Mercados laborales y formas de empleo en la era de la flexibilidad". Estudio monográfico de Silicon Valley en *Revista Internacional del Trabajo*, 1997/primavera, vol.116, núm.1.

¹⁵ Ibidem.

¹⁶ Gerry Rodgers and Janine Rodgers, "Precarious Jobs in Labour Market Regulation, the Growth of Atypical Employment in Western Europe", ILS, 1989, Geneva.

revolución industrial.¹⁷ Ni el progreso tecnológico ni los avances en materia de derechos y garantías de los trabajadores de principios de siglo lograron desplazar esta forma de trabajo. Los bajos salarios de los obreros hombres que trabajaban en fábrica, la abundante oferta de mano de obra y la ausencia de otras oportunidades de empleo para las mujeres fueron, en efecto, los factores determinantes para su persistencia.¹⁸

Esta forma de trabajo absorbía principalmente a mujeres de bajos ingresos, casadas, con niños, en necesidad de complementar los escasos ingresos del cónyuge. Representaba también una fuente de ingresos “respectable” para mujeres de clase medio-baja o mujeres solas (viudas, solteras) de cierto rango social, dado su carácter clandestino. Un empleo remunerado fuera del hogar acarrea para la mujer, de conformidad con las ideas imperantes en aquella época en materia de división del trabajo según el sexo, un doble estigma social. Por un lado, la respetabilidad del marido, sobre el cual debía recaer la totalidad de la carga del sustento económico familiar, quedaba mermada. Por otro lado, la mujer se veía disminuida dado que su principal ocupación debía consistir en el cuidado de los hijos y de la casa.

Al respecto, cabe destacar que, cuando, a finales del siglo pasado, iniciaron a perfilarse las primeras críticas y movimientos sociales contra el trabajo a domicilio, algunos sectores no propugnaron su abolición, sino lucharon por el mejoramiento de las condiciones en que se efectuaba. El hecho de llevarse a cabo en la vivienda de la trabajadora, en efecto, era visto como un factor de integración y consolidación de la familia. Para la mujer, el trabajo a domicilio era, por consiguiente, preferible al trabajo en la fábrica.¹⁹ Al final, sin embargo, terminó prevaleciendo, a nivel sindical, la postura de aquéllos que solicitaban la erradicación de este tipo de ocupación porque, además de sustraer las mujeres a sus tareas domésticas y responsabilidades familiares, reducía las oportunidades de empleo en la fábrica para los hombres, que eran los responsables del sustento de la familia, y debilitaba su poder de negociación en materia de condiciones de trabajo y niveles de remuneración.²⁰

La propia OIT, en ocasión de la Conferencia de La Habana (Cuba) en los años veinte, condenó esta forma de trabajo e incitó los Estados miembros a promover su eliminación. De conformidad con esta orientación, la OIT adoptó convenios sobre salario mínimo, la limitación de la duración del trabajo, y el trabajo nocturno, entre otros, que se referían únicamente al trabajo desempeñado en la fábrica u otro lugar distinto a la vivienda del trabajador, reforzando, de tal manera, la “invisibilidad” del trabajo a domicilio.

¹⁷ Eileen Boris, “Sexual divisions, gender constructions. The historical meaning of home work in Western Europe and the United States”, en *Homeworkers in Global Perspective; invisible no more*. Eileen Boris y Elisabeth Prugl editores, Routledge New York and London, 1996.

¹⁸ Ibidem.

¹⁹ Ibidem.

²⁰ Ibidem.

1.3 Trabajo a domicilio y mundialización de la economía

Considerado hasta hace algunos años como un modo de producción ineficiente y obsoleto y, por consiguiente, destinado a desaparecer como fruto de la modernización económica, esta forma de empleo ha ido cobrando recientemente nueva vigencia. Esto se debe, principalmente, a la revolución tecnológica y a la mundialización de la economía que implica, *inter alia*, una competencia más aguda entre empresas, que se ven obligadas a flexibilizar las formas tradicionales de organización de la producción y del trabajo, con miras a lograr una mayor eficiencia. Las nuevas formas de organización del trabajo dejan de centrarse en tareas estrictamente definidas y compartimentalizadas para privilegiar la polivalencia e interdependencia ocupacional que, a su vez, exigen el perfeccionamiento continuo de los recursos humanos de las empresas.²¹ Otro aspecto fundamental de la producción flexible, que se contrapone a la producción en masa, es la atención otorgada a la calidad de los productos y la capacidad de atender necesidades especiales de los clientes. Esto exige la facultad de adaptarse a las fluctuaciones del mercado por medio de la externalización, en régimen de sub-contratación, de actividades antes a cargo de las grandes empresas, a empresas menores y trabajadores individuales.²² Las grandes compañías tienden a retener las actividades que saben hacer mejor y que generan mayor valor agregado.²³

El recurso a la subcontratación progresa tanto entre países como en las economías nacionales. En algunos países, el crecimiento espectacular de empresas de porte pequeño y mediano es atribuido a la práctica difusa de la sub-contratación.²⁴ Dichos establecimientos, siempre por razones de competencia, también pueden transferir algunas operaciones a unidades productivas más pequeñas y de carácter informal, que, a su vez, pueden recurrir, para la ejecución de ciertas tareas a trabajadores a domicilio. La subcontratación ha contribuido a la redefinición de la frontera y de la relación entre economía formal e informal. Tradicionalmente concebidas como dos entidades separadas que cohabitaban en un mismo contexto económico, el sector moderno y el sector informal han ido estableciendo vínculos siempre más estrechos cuyo contenido y puntos de encuentro varían en el tiempo, según las innovaciones tecnológicas, y los modelos de crecimiento económico promovidos.²⁵

El aspecto interesante y novedoso de estas cadenas de sub-contratación, sobre todo en los sectores con gran intensidad de mano de obra poco calificada, es la limitada autonomía de la que gozan las empresas que están insertas en ellas y la disociación entre la producción y las etapas de diseño y comercialización del producto.²⁶ Es la empresa que vende y distribuye bienes que llevan su marca, aunque no participe en su fabricación, la que establece de antemano las características del producto, los procedimientos de producción, y la tecnología a utilizarse, entre otras cosas, y que decide sobre la continuidad, en una misma región o país, de la producción.

²¹ OIT, “El trabajo en el mundo. Relaciones laborales, democracia y cohesión social”, 1997/98, OIT, Ginebra, 1997.

²² The Economist, “Manufacturing. The world as a single machine”. 20 de junio, 1998.

²³ Ibidem.

²⁴ OIT, “El trabajo en el mundo. Relaciones laborales, democracia y cohesión social”, op. cit.

²⁵ Jeanne Havin, “The political economy of home-based work in India” en *Homeworkers in Global Perspective, Invisible no more*, op.cit.

²⁶ Ibidem.

Los costos laborales juegan, en el caso de las industrias de las prendas de vestir y el calzado, un rol determinante en las decisiones de las empresas que detienen el capital comercial.²⁷

A nivel internacional, por consiguiente, se tornan cruciales las brechas salariales entre países, mientras que, a nivel nacional, es la segmentación del mercado laboral según ciertos grupos sociales que se convierte en un elemento importante.

Un estudio de la OIT apunta a diferencias sustantivas entre diversos países y regiones en cuanto a los objetivos perseguidos mediante el recurso a la sub-contratación en las referidas industrias textiles de calzado y de confección.²⁸ Su empleo, responde, en el caso de los países de ingresos altos-medios de América Latina y de ingresos altos de la OCDE, a una estrategia defensiva ante la competencia de los productos asiáticos. En Asia meridional y oriental, al contrario, la sub-contratación forma parte integrante de una estrategia agresiva de promoción de las exportaciones.

Hay otras industrias, como la industria automotriz y electrónica, que hacen uso intensivo de la subcontratación.²⁹ También en estos casos hay evidencias de presencia de trabajo a domicilio. Asimismo, un número creciente de trabajadores a domicilio estaría surgiendo en “nuevas ocupaciones” vinculadas con la tecnología de la información o tareas de oficina que los diferencia del estereotipo clásico.³⁰

2. El trabajo a domicilio en el mercado del trabajo de países seleccionados de América Latina

2.1 Comportamiento y composición del empleo en América Latina en los años 90: una breve reseña

Desde principios del decenio de 1990, el mercado del trabajo en América Latina ha sufrido una serie de cambios estructurales, como resultado de las reformas económicas neoliberales introducidas con las políticas y programas de ajuste estructural, promovidas, a menudo, con el apoyo de las instituciones de Bretton Woods. Dichas reformas parten del cuestionamiento del modelo de sustitución de las importaciones y proteccionismo económico que había primado en la gran mayoría de los países de la región desde los años treinta. Intentos de corrección al modelo de “crecimiento hacia adentro” habían empezado a perfilarse, aunque no siempre de manera coherente, en los años setenta. Sin embargo, es sólo a partir de los años ochenta, tras la crisis de la deuda, que los países de la región empiezan a introducir cambios substanciales a sus modelos económicos.

²⁷ Jeanne Havin, “The political economy of home-based work in India” en *Homeworkers in Global Perspective, Invisible no more*, op.cit.

²⁸ OIT, “Mundialización de las industrias del calzado, los textiles y el vestido”, TMFTCI/1996, OIT, Ginebra..

²⁹ The Economist, “Manufacturing. The world as a single machine”, op.cit.

³⁰ M. Carnoy, M. Castells y C. Benner, “Mercados laborales y formas de empleo en la era de la flexibilidad”, op.cit.

Las reformas introducidas incluyen la liberalización del comercio exterior, por medio de la reducción unilateral de aranceles aduaneros y otras barreras al libre comercio ³¹ y de la conclusión de acuerdos comerciales multilaterales a nivel sub-regional, y la reorganización de la tributación. Otras medidas guardan relación con la liberalización de los movimientos de capital, la privatización de empresas y actividades anteriormente sometidas al control estatal, así como la eliminación de subsidios al sector privado y la disminución de los gastos sociales.

Con el agotamiento del modelo económico basado en el proteccionismo y fuerte intervención estatal también empieza a vacilar, en varios países de la región, el garantismo laboral dispensado por el Estado que formaba parte integrante del referido modelo.³² Las reformas flexibilizadoras que se introdujeron en Argentina y Perú en los años noventa parten del supuesto que la legislación laboral vigente hasta entonces tenía efectos perjudiciales sobre la competitividad de las empresas y, por ende, sobre la creación de empleo.³³ Asimismo, se estimaba que las rigideces en materia de despido y la obligación del pago de determinadas cargas laborales alentaban el trabajo no registrado o “en negro”.

Los principales aspectos de las reformas laborales aplicadas guardan relación con las modalidades de contrato del trabajo y su régimen de terminación, la duración del trabajo y los salarios, entre otros. Se habilitaron nuevas modalidades de contratación (contrato de trabajo de duración determinada y de tiempo parcial) y, para promover su utilización, se aseguraron exenciones en materia de contribuciones patronales al régimen provisional.³⁴ Se facilitó y abarató el despido de los trabajadores, ampliando las causales de extinción del contrato de trabajo (permitiendo el despido con buena causa, sin buena causa o sin causa alguna), y reduciendo la duración de preaviso de conclusión de contrato de trabajo y la indemnización debida por concepto de terminación de la relación laboral. También se previeron regímenes especiales de contratación laboral en las pequeñas empresas.³⁵

Cabe resaltar, sin embargo, que no todo los países de la región fueron sometidos a la misma ola flexibilizadora. En Brasil y Paraguay las revisiones constitucionales de finales de los años ochenta y principios de los noventa contemplaron numerosas y fuertes garantías sociales. Este sesgo garantista obedecía a la necesidad de obtener la legitimidad y el consenso político requeridos para consolidar regímenes democráticos de cuño reciente.³⁶

Chile representa un caso a parte. La introducción de medidas dirigidas a estabilizar las principales variables macroeconómicas, a abrir los mercados a la competencia internacional, a privatizar las empresas estatales y reducir la administración pública y el gasto social se remonta

³¹ En 1985, en un grupo de países representativo de la región, el valor promedio de las tarifas aduaneras era del orden de 35% con puntas que alcanzaban el 100%. Tan sólo 7 años después, estos valores bajaron a 14% y 22%, respectivamente. Victor E. Tokman y Daniel Martínez, “Labour issues in Mercosur” en *Common Market of the Southern Cone: MERCOSUR. The impact of economic integration: a case study*, Labour Education 1997/4, No. 109, ILO, Geneva.

³² A.S. Bronstein, “Reforma laboral en América Latina: entre garantismo y flexibilidad”, op.cit.

³³ Ibidem.

³⁴ Adriana Marshall, “Empleo en Argentina, 1991-1997: Nuevas pautas de comportamiento después de la liberalización económica”, OIT, núm.79, 1998, Chile.

³⁵ A.S. Bronstein, op. cit.

³⁶ Ibidem.

a un período anterior, coincidente con la dictadura del general Pinochet. A estas medidas económicas correspondieron modificaciones sustanciales en las relaciones colectivas e individuales de trabajo.³⁷ Con el advenimiento del primer gobierno democrático, en 1990, pese a la continuidad de las orientaciones económicas impulsadas por el régimen anterior, se promovieron medidas dirigidas a asegurar una mayor equidad social y mejores niveles de protección a los trabajadores, sobre todo a la clase obrera. Las reformas introducidas y consolidadas en el nuevo Código del Trabajo de 1994 no alcanzaron, sin embargo, los niveles de garantismo y protección sociales que habían prevalecido antes de la instauración de la dictadura.

Las reformas económicas y laborales han repercutido fuertemente en los requerimientos de mano de obra y en la composición del empleo de la región. Dos son los principales cambios ocurridos entre 1990 y 1996, a saber el aumento de la importancia del empleo informal en el empleo total (Cuadro 1), y el desplazamiento del empleo de los sectores productores de bienes hacia los de servicio (Cuadro 2).

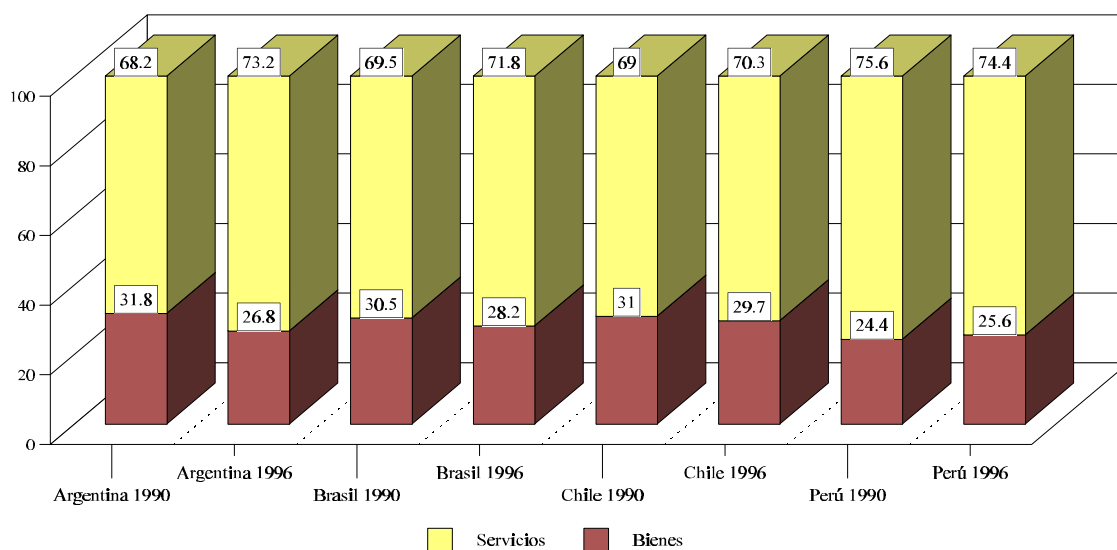
Cuadro 1: Distribución de los nuevos empleos según segmentos del mercado laboral urbano (en porcentajes)

Países	Período	Total	Sector Informal			Sector Moderno			
			Total	Cuenta propia	Micro-empresas	Servicio doméstico	Total	Público	Privado
Argentina	1990-96	0.5	0.8	-1.2	3.4	-0.2	0.3	-3.6	1.5
Brasil	1992-95	3.5	5.1	4.6	5.6	5.6	1.5	0.8	1.7
Chile	1990-96	3.6	2.8	1.4	4.8	3.2	4.1	5.3	4.0
Perú	1991-95	5.1	6.5	5.0	11.2	4.5	3.4	-1.6	4.9

Fuente: Elaboración OIT con base en las Encuestas de Hogares de los países: Argentina (Gran Buenos Aires), Brasil (área urbana), Chile (área urbana) y Perú (Lima metropolitana). *Informa America Latina y el Caribe, Panorama Laboral '97 - 4* (OIT, diciembre 1997).

³⁷ A.S. Bronstein, op. cit.

Cuadro 2: Variaciones en la distribución del empleo no agrícola en países seleccionados de América Latina (1990 y 1996) - porcentajes



Fuente: Elaboración OIT con base en las Encuestas de Hogares de los países: Argentina (Gran Buenos Aires), Brasil (área urbana), Chile (área urbana) y Perú (Lima metropolitana). *Informa America Latina y el Caribe, Panorama Laboral '97 - 4* (OIT, diciembre 1997).

Según la OIT,³⁸ de cada cien nuevos puestos que fueron generados en el período en cuestión, tan sólo 15 pertenecían al sector moderno, y todos ellos al sector privado, mientras los restantes 85 se ubicaban en el sector no estructurado o informal. Las únicas excepciones al aumento de la participación del empleo informal en el empleo total fueron Chile y Colombia.³⁹

La escasa capacidad de absorción de mano de obra del sector moderno se debió a múltiples factores. Entre éstos cabe destacar el papel decreciente del sector público en la creación de empleo, como consecuencia de la privatización y re-estructuración de las entidades estatales; la modernización y aumentos de productividad en empresas y ramas que, en respuesta a las presiones derivadas de la competencia internacional, introdujeron innovaciones tecnológicas y en la organización del trabajo que, a su vez, se tradujeron en una reducción del personal; el cierre de empresas que no lograron hacer frente a la competencia, así como las moderadas tasas de crecimiento económico.

Los países que registraron las caídas más marcadas en la participación del sector público en el empleo total fueron Argentina (6 puntos de por ciento), Brasil (7 puntos), Paraguay (7 puntos).⁴⁰ Por otro lado, Chile observó un aumento del empleo público. El limitado nivel de actividad económica unido a un crecimiento de la PEA, sobre todo de la PEA femenina, superior a la tasa de crecimiento del empleo explican la alta tasa de desempleo abierto promedio (casi 8%) en Argentina, Brasil, Chile Paraguay y Perú, durante el período reseñado, y su aumento en casi

³⁸ OIT 1997, OIT Informa. Panorama Laboral '97, núm. 4, (Lima, OIT).

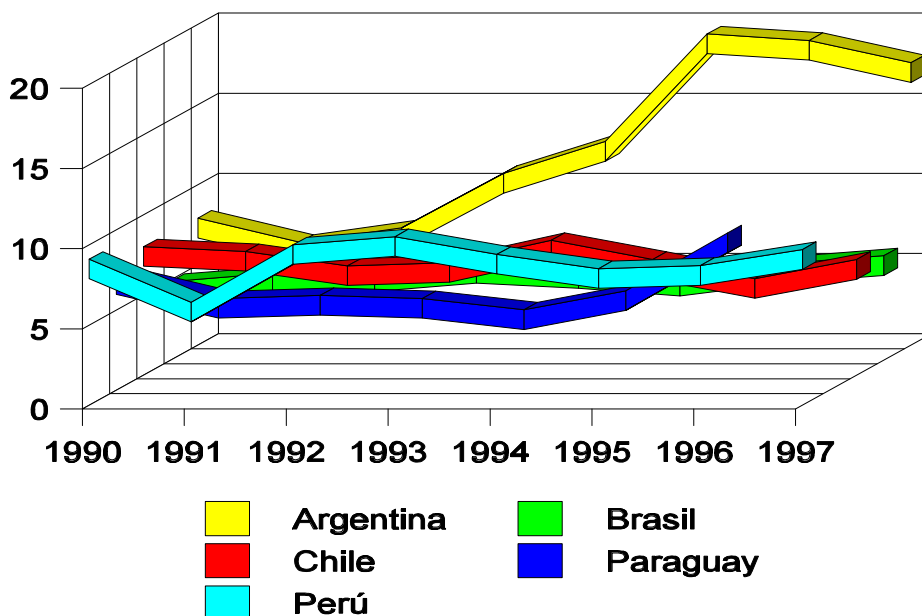
³⁹ Ibidem.

⁴⁰ Ibidem.

3 puntos de por ciento de 1990 a 1997 (Cuadro 3). El nivel de dicha tasa presenta, sin embargo, importantes diferencias, según el país. Argentina, Perú y Chile, por ejemplo, en media registraron, a lo largo del período, las tasas de desempleo más elevadas, con el 12.03%, 8.4% y 6.7%, respectivamente. Cabe subrayar que, mientras en Chile se observó una caída paulatina de la desocupación, que pasó, de 7.4%, en 1990, a 6.6%, en 1997 (hecha salvedad por 1994 en que dicho valor alcanzó 7.8%), en Argentina, la tasa de desempleo, sufrió una sostenida aceleración a partir de 1993, llegando a 17% en 1997, lo cual representa un aumento de casi diez puntos respecto a los valores de 1990.

Con referencia al desempeño del empleo informal en la región, un aspecto novedoso, que cabe destacar por sus implicaciones en materia de políticas dirigidas al sector, reside en el mayor dinamismo de las microempresas respecto al trabajo por cuenta propia en cuanto hace a la creación de nuevos puestos de trabajo. En 1996, las microempresas absorbían al 40% del empleo informal y al 23% del empleo total de la región.⁴¹ Gran parte de los trabajadores de estos establecimientos no cuentan con contratos de trabajo escritos, no reciben ninguna prestación social y trabajan más horas que las previstas por ley. Sus ingresos medios, sin embargo, pese a las marcadas diferencias de remuneración al interior de dichos establecimientos y en relación con los del sector moderno, se acercan a los ingresos medios de los ocupados del sector moderno.⁴²

Cuadro 3: Evolución del desempleo en países seleccionados de América Latina (1990-1996) - porcentajes



País	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Argentina	7.3	5.8	6.7	10.1	12.1	18.8	18.4	17.0

⁴¹ OIT 1997, OIT Informa. Panorama Laboral '97, núm. 4, (Lima, OIT).

⁴² Ibidem.

Brasil	4.3	4.8	4.9	5.4	5.1	4.6	5.4	5.9
Chile	7.4	7.1	6.2	6.4	7.8	6.6	5.4	6.6
Paraguay	6.6	5.1	5.3	5.1	4.4	5.6	9.2	---
Perú	8.5	5.8	9.4	9.9	8.8	7.9	8.1	9.1

Fuente: Elaboración OIT con base en las Encuestas de Hogares. *Informa America Latina y el Caribe, Panorama Laboral '97 - 4* (OIT, diciembre 1997).

En términos generales, la calidad del empleo ha sufrido un fuerte deterioro en la región desde principios del decenio de 1990 hasta la fecha.⁴³ Esto se debe no sólo al aumento de la informalidad, sino también a la tercerización del empleo. De cada cien nuevos puestos de trabajo que fueron creados entre 1990 y 1996, noventa correspondieron al sector de servicios y, de éstos, el 90 % se ubicó en el sector informal.⁴⁴ Estos datos reflejan el carácter dual de la expansión del sector de servicios en América Latina. Asimismo, la preeminencia de los servicios sociales, personales y comunales, que se caracterizan por la baja productividad, confirman la vocación histórica de “colchón del desempleo” del referido sector.

Cabe destacar, sin embargo, que también el sector moderno contribuyó a mermar la calidad del empleo. En Argentina, por ejemplo, alrededor del 85% de los nuevos empleos creados en dicho sector, tras la introducción de las nuevas modalidades de contratación, tiene contratos temporales.⁴⁵ Además, en Perú, el 13% de los asalariados en el sector moderno privado no cuenta con un contrato de trabajo escrito, porcentaje que, en el caso de Brasil, sube al 18%.⁴⁶

El traslado del empleo de los sectores de producción de bienes hacia el de servicios también ha tenido repercusiones en lo que concierne a la curva de las tasas de empleo/desempleo femeninas. Un estudio⁴⁷ muestra que en Argentina, durante el período de 1991 a 1997, las tasas de empleo femenina y masculina registraron un andamio similar, aunque la caída en el empleo resultó ser mucho más marcada para los hombres que para las mujeres. Esto se derivó principalmente de la fuerte expulsión de mano de obra de las actividades manufactureras y de la construcción, que tradicionalmente atrajeron a empleo masculino, y de la mayor capacidad de absorción de aquéllas actividades que captan en gran medida a fuerza laboral femenina.

De lo anterior se desprende que la introducción de las medidas flexibilizadoras, en materia de relaciones individuales y colectivas del trabajo, se tradujeron sí en un aumento significativo de la participación de los trabajadores temporales en el total del empleo asalariado privado, pero no lograron el impacto deseado en materia de generación de nuevos puestos de

⁴³ Gerry Rodgers y Gerhard Reinecke: “La calidad del empleo: Perspectivas y ejemplos de Chile y Brasil” en *Reestructuración, integración y mercado laboral. Crecimiento y calidad del empleo en economías abiertas*. Capítulo V, OIT, 1998.

⁴⁴ OIT 1997, OIT Informa. Panorama Laboral '97, op.cit.

⁴⁵ Ibidem.

⁴⁶ Ibidem.

⁴⁷ Adriana Marshall, “Empleo en Argentina, 1991-1997: Nuevas pautas de comportamiento después de la liberalización económica?”, op.cit.

trabajo, ni fueron capaces de reducir el empleo “en negro” o informal. En qué medida estos cambios han incidido en la magnitud, tendencias y características del trabajo a domicilio?

2.2 Magnitud y características del trabajo a domicilio

Diversos autores han destacado el carácter invisible del trabajo a domicilio y de los trabajadores insertos en él.⁴⁸ Los instrumentos de registro estadístico nacionales, tales como las encuestas periódicas sobre la población activa o sobre establecimientos industriales o el censo demográfico, suelen ignorar habitualmente esta forma de trabajo y los países estudiados, a saber Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Perú, no hacen excepción.

En ninguno de los cinco países reseñados, en efecto, las referidas encuestas incluyen preguntas explícitas sobre trabajo a domicilio. Esto no ocurre sólo en Chile que exime a esta forma de empleo de cualquier registro o regulación, por el hecho de no considerarla como relación laboral, sino que se produce también en países como Argentina, Perú y Paraguay, que cuentan con leyes especiales en el tema o cuyos ordenamientos contienen disposiciones específicas sobre esta modalidad de trabajo.

La incapacidad de los instrumentos estadísticos existentes de captar esta forma de empleo refleja la ausencia de criterios claros y compartidos sobre la naturaleza del trabajo a domicilio, así como sobre la metodología para detectarlo. Esto queda confirmado por la inexistencia de directrices estadísticas internacionales sobre la manera de definir a esta categoría de trabajadores.⁴⁹ Lo anterior explica la exigüidad y el carácter poco confiable de los datos relativos a la magnitud y características del trabajo a domicilio en la región.

Se buscó, por consiguiente, efectuar un cálculo aproximado del número de trabajadores a domicilio en base a la información relativa a las personas que trabajan en sus respectivas viviendas. Dicha información se obtuvo en base a una pregunta explícita incluida en las encuestas ordinarias⁵⁰ o merced a una pregunta relacionada con el desplazamiento al lugar del trabajo.⁵¹ En el caso de Perú, se consideraron además de la vivienda, a otras dos variables para identificar y estimar el trabajo a domicilio. Estas son: la categoría ocupacional (de independiente) y la actividad económica (industrial).

Asimismo, se buscó complementar la información así recogida con datos obtenidos por medio de estudios de caso y entrevistas en profundidad a informantes claves, trabajadores a domicilio, empleadores y representantes del Ministerio de Trabajo. Los estudios de caso y las entrevistas buscaron, *inter alia*, corroborar la existencia de trabajo a domicilio y perfilar sus características en los sectores y ramas de actividad “no-tradicionales”. Sólo en el caso de Chile, gracias a la iniciativa del Ministerio de Trabajo y del Instituto Nacional de Estadísticas, se obtuvieron datos precisos sobre el número de trabajadores a domicilio a escala nacional. La

⁴⁸ OIT, *Trabajo a domicilio*, Informe V (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 82.a reunión, 1995, Ginebra.

⁴⁹ Gerry Rogers and Janine Rodgers, op.cit.

⁵⁰ Francisco Verdera, “El trabajo a domicilio en el Perú”, OIT, 1998. En el Perú, las bases de datos que incluyen al hogar del trabajador como posible lugar de trabajo son: el Censo Nacional de Población y de Vivienda, la Encuesta Nacional sobre Niveles de Vida (ENIV), las encuestas de Hogares anuales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), así como la Encuesta sobre pequeñas unidades productivas de Lima de 1989 del Banco Central de Reserva del Perú.

⁵¹ Elizabeth Jelin et al., op cit.

información recogida también se refiere al tipo de actividad a la que dichos trabajadores se dedican, es decir ocupación y sector industrial, así como sus características personales, como edad, sexo y nivel de instrucción.⁵² Para ello, se incorporó un módulo sobre trabajo a domicilio en la encuesta nacional de empleo para el periodo julio-septiembre de 1997 (Cuadro 4).

En virtud de lo anterior, resulta evidente que los datos aquí presentados, además de no permitir comparaciones, proporcionan estimaciones sumamente aproximativas del volumen efectivo del trabajo a domicilio en la región para períodos determinados. Esto no consiente, por consiguiente, derivar conclusiones respecto a si esta forma de trabajo creció o disminuyó en el último decenio. Urgen estudios adicionales y mayor uniformidad de criterios y metodología en la realización de los mismos.

Pese a dichas limitaciones, los resultados obtenidos revisten sumo interés, ya que ponen de manifiesto aspectos y características del trabajo a domicilio desconocidos hasta la fecha que matizan las visiones convencionales sobre esta modalidad de trabajo y plantean nuevas interrogantes. Además, la revisión de los instrumentos estadísticos nacionales permitió identificar las lagunas existentes y formular propuestas para mejorar la capacidad de captación de esta forma de empleo de dichos instrumentos.

⁵² Dirección del Trabajo, “El trabajo a domicilio en Chile, un tema antiguo y actual resultados de una medición nacional”, op.cit.

Cuadro 4: Medición del trabajo a domicilio : la experiencia de Chile

En 1997, la Dirección del Trabajo del Ministerio de Trabajo de Chile, en cooperación con el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), desarrolló y aplicó un instrumento de recolección de información, de carácter piloto, dirigido a captar la magnitud y otras características del trabajo a domicilio en el país. Una de las preocupaciones centrales de esta medición fue reducir el riesgo de sub-registro de esta modalidad de trabajo. El riesgo de omisión guarda relación con las dificultades metodológicas que presenta la captación de formas atípicas de empleo, en general, y del trabajo a domicilio, en particular.

Para ello, a partir de la definición de trabajo a domicilio del Convenio núm. 177 de la OIT, se precisaron los aspectos que integran esta forma de empleo. Estos son :

- , que el trabajo se realice por cuenta de terceros ;
- , que el trabajador no tenga poder de decisión en cuanto a la ejecución técnica del mismo, aunque disponga de flexibilidad respecto al horario y la secuencia de las operaciones ;
- , que el valor del trabajo sea determinado por quienes lo encargan, que el producto del trabajo no sea comercializado por el trabajador ; y
- , que el trabajo se desarrolle en la vivienda del trabajador en algún período de los doce meses anteriores a la encuesta .

Asimismo, se decidió no restringir la detección del trabajo a domicilio a las personas que lo declaran como su ocupación principal, sino contemplar también las situaciones en que esta modalidad de trabajo se da de manera secundaria, o poco valorada y/o por breves períodos. Esto significó considerar como posibles trabajadores a domicilio no sólo los ocupados, sino también los desocupados e inactivos.

Se descartó la posibilidad de diseñar una investigación especial y se optó por agregar un módulo denominado Encuesta Suplementaria de Trabajo a Domicilio (ES) a la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE. Dicho módulo se aplicó a la encuesta realizada durante el trimestre julio, agosto y septiembre de 1997, a una muestra que cubre a 34,000 viviendas en todas las regiones del país. La ES incluyó nueve preguntas que reflejan los criterios adoptados para configurar el trabajo a domicilio. En cuanto al período de referencia, se eligió a cualquier período de los doce meses anteriores a la encuesta, aunque también se preguntó si el trabajo declarado se había realizado durante la semana anterior. Para evitar superposiciones, se concordaron las preguntas de la ES con las de la ENE.

El instrumento fue modificado en base a pruebas informales y oficiales efectuadas con encuestadores « privados » y del INE. También se realizó un importante esfuerzo de capacitación de todos los encuestadores de todas las regiones antes y después de la encuesta piloto.

Como resultado de lo anterior, la ES identificó a tres categorías de trabajadores a domicilio :

- , **los trabajadores a domicilio** propiamente tales o **principales**, que se dedican a esta forma de trabajo de manera exclusiva y a tiempo completo y que son clasificados como ocupados, según la ENE ;
- , **los trabajadores a domicilio secundarios**, que tienen doble empleo, y cuyo trabajo principal no es trabajo a domicilio, y que son ocupados según la ENE ; y
- , **los trabajadores a domicilio ocasionales**, que realizan o han realizado trabajo a domicilio en los últimos doce meses y que resultan ser desocupados o inactivos según la ENE.

Fuente : Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, Instituto Nacional de Estadísticas: *El Trabajo a domicilio en Chile, un tema antiguo y actual: resultados de una medición nacional* (OIT, 1998).

Extensión del trabajo a domicilio

El tipo de PEA tomada en consideración por los cinco estudios, así como su distribución geográfica varían de un país a otro. Sólo en el caso de Brasil, Chile y Perú se recogieron datos a escala nacional, aunque relativos a grupos diferentes de la población. En Brasil, se consideró a la población no-agricola independiente que trabajaba en su domicilio⁵³; en Perú, a los trabajadores independientes de la manufactura que se desempeñaban en casa; y, en Chile, a los trabajadores a domicilio *strictu sensu*. Si bien los datos relativos a Brasil y Perú se refieren a personas calificadas como trabajadores por cuenta propia, es muy probable que entre éstos haya quienes se desempeñan como trabajadores a domicilio.⁵⁴ Sólo en el caso de Chile se pudo medir con precisión la incidencia del trabajo a domicilio en el empleo total (Cuadro 5).

Cuadro 5: Incidencia trabajo a domicilio en Brasil, Chile y Perú

País	Año	Trabajadores a domicilio*	Incidencia trabajo a domicilio en PEAs sectoriales			Incidencia trabajo a domicilio en PEA total		
			Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Peru	1993	128,700	17.3	11.2	6.1	2.0	1.8	2.3
Brasil	1995	2,700,000	5.2	1.1	4.1	3.9	1.4	7.6
Chile	1997	79,740	1.7	0.3	1.4	1.5	0.4	3.8

Fuente: Chile: Encuesta Suplementaria Trabajadores a Domicilio. Dirección del Trabajo-INE, 1997. OIT, Anuario de Estadísticas del Trabajo, 1998.

Peru: INEI. Censos Nacionales 1993. IX de población y IV de vivienda.

Brasil: PNAD. Encuesta de Hogares 1995.

- * Peru: PEA industrial que se desempeña en su vivienda
Brasil: PEA no-agricola que trabaja en su casa (entre 25 y 75 años)
Chile: Trabajadores a domicilio

⁵³ En Brasil, desde 1990, es posible conocer la magnitud de la población ocupada que trabaja en su propio domicilio. En ese año, en efecto, la *Pesquisa Nacional por Amostras de Domicilio* (PNAD) incluyó en el módulo sobre empleo preguntas relacionadas con el lugar de trabajo y el número de personas ocupadas en el mismo.

⁵⁴ Un estudio destaca, por ejemplo, que en 1996, aproximadamente el 4% del empleo total de la Región Metropolitana de São Paulo correspondió a “falsos cuenta propia”. Este grupo de trabajadores formalmente independientes incluye en realidad, formas de trabajo asalariado disgrazado. Gerry Rodgers y Gerhard Reinecke: “La calidad del empleo: Perspectivas y ejemplos de Chile y Brasil” en *Reestructuración, integración y mercado laboral. Crecimiento y calidad del empleo en economías abiertas*. Capítulo V (OIT, 1998).

En el Perú, según Verdera, habían, en 1993, alrededor de 128,600 trabajadores independientes ocupados en la manufactura y trabajando en sus viviendas.⁵⁵ Esto representaría al 17.26% del empleo industrial total y a casi el 2% del empleo total. (Ver cuadros 6 y 7).

Cuadro 6: Distribución de trabajadores independientes, según uso de espacio en su casa, en el empleo industrial total (Perú, 1993)

	Con uso de espacio			Sin uso de espacio			Total		
	hombres	mujeres	total	hombres	mujeres	total	hombres	mujeres	total
PEA independiente (miles)	83.3	45.4	128.7	52.2	29.7	82.0	135.6	75.1	210.7
(%)	15.42	21.99	17.26	9.68	14.42	11.00	25.15	36.41	28.26

Fuente: Peru: INEI. Censos Nacionales 1993. IX de población y IV de vivienda.

Cuadro 7: Distribución de trabajadores industriales independientes, según uso de espacio en su casa, en el empleo total (Perú, 1993)

	Con uso de espacio			Sin uso de espacio			Total		
	hombres	mujeres	total	hombres	mujeres	total	hombres	mujeres	total
PEA independiente (miles)	83.3	45.4	128.7	52.2	29.7	82.0	135.6	75.1	210.7
(%)	1.79	2.33	1.95	1.12	1.53	1.24	1.02	1.46	1.15

Fuente: Peru: INEI. Censos Nacionales 1993. IX de población y IV de vivienda.

En Chile, según la Encuesta Suplementaria sobre trabajo a domicilio (ES) que fue agregada a la Encuesta Nacional del Empleo (ENE) del trimestre julio-septiembre 1997 (Cuadro 4), habían 79,740 trabajadores a domicilio, que representaban el 1.5% del total de todos

⁵⁵ El Censo de 1993 indica que habían 210,700 trabajadores independientes ocupados en la industria. De éstos, un 39%, es decir 82,300 trabajadores, desempeñaban su trabajo en el hogar, un 25% no hacía uso de la vivienda para fines económicos, y el restante 36% no precisó si utilizaba o no espacio en su vivienda para tales propósitos. Según Verdera, el elevado número de esta última categoría de trabajadores (75, 900 en total) induce a pensar que el número efectivo de los trabajadores que se desempeñan en casa es mayor al declarado. La incapacidad de responder a dicha pregunta podría indicar, en efecto, que los entrevistados se hacen uso de un cierto espacio del hogar con propósitos económicos pero la hacen de forma temporal o no exclusiva. Verdera, por consiguiente, aplica la misma proporción entre los que utilizaban su vivienda y los que no lo hacían a los no especificado, con lo cual se obtiene la cifra de 128,600 trabajadores.

los ocupados en el referido trimestre.⁵⁶ Los datos arrojados por la ES, pese a las diferencias de metodología⁵⁷, guardan un gran parecido con aquéllos de la Caracterización Socio-económica Nacional (CASEN) de 1996 (32,808), lo cual confirma que el número efectivo de trabajadores a domicilio no puede ser inferior al número estimado por la CASEN.

Tal como señalado en el Cuadro 4, la ES identifica a tres categorías de trabajadores a domicilio, según la importancia que esta modalidad de empleo tiene para ellos en cuanto al tiempo e intensidad con la que la desempeñan y de si la comparten o no con otras actividades, ya sea trabajo remunerado o quehaceres del hogar, entre otras.

Cuadro 8: Trabajadores a domicilio por tipo y sexo (Chile, 1997)

Tipos de trabajadores a domicilio	Mujeres		Hombres		Total	
	N/	%	N/	%	N/	%
Grupo 1	36.635	55,8	8.621	61,2	45.256	56,7
Grupo 2	9.701	14,8	4.315	30,6	14.016	17,6
Grupo 3	19.318	29,4	1.150	8,2	20.468	25,7
Total	65.654	100,0	14.086	100,0	79.740	100,0

Fuente: Encuesta Suplementaria Trabajadores a Domicilio. Dirección del Trabajo - INE, 1997.

En Brasil en 1995, 3.3 millones de trabajadores urbanos, es decir 6.47% de la población urbana ocupada, se desempeñaban en sus viviendas. Estos trabajadores se califican como trabajadores por cuenta propia. Es muy probable, sin embargo, que también entre los trabajadores clasificados como asalariados haya quienes se desempeñan como trabajadores a domicilio. Como se indicó anteriormente, según el manual de los encuestadores de la IBGE, toda persona que trabaja para una empresa, pero realiza tareas fuera de los locales de ésta, es considerada y registrada como trabajando dentro el establecimiento.

⁵⁶ Cabe precisar, sin embargo, que de los 79,740 trabajadores, alrededor del 22% habían sido clasificados como desocupados por la ENE y otro 3.7 % como inactivos. Dicho de otra manera, sólo 45, 032 trabajadores, que habían sido catalogados previamente como ocupados, se habían desempeñado como trabajadores en su vivienda. Esta discrepancia entre las estimaciones de la ES y la ENE se debe a los diferentes períodos de referencia utilizados, a saber una semana en el caso de la ENE y doce meses en la ES. Sin embargo, dado que sólo 6,840 de los 20,468 trabajadores declarados ocupados o inactivos habían trabajado la semana anterior a la encuesta, es plausible concluir que los referidos trabajadores más que un indicador de la magnitud del trabajo oculto a domicilio constituyen un indicador de la inestabilidad de dicha forma de trabajo. Dirección del Trabajo, "El trabajo a domicilio en Chile, un tema antiguo y actual resultados de una medición nacional", op.cit.

⁵⁷ La CASEN 1996 incorporó un módulo sobre trabajo a domicilio, pero las preguntas correspondientes se hicieron únicamente a las personas que habían sido previamente clasificadas como ocupadas. Además la aplicación de dicho módulo, contrariamente a lo que ocurrió con la ES, no fue precedido por un esfuerzo de capacitación *ad hoc* de los encuestadores.

En Paraguay, según datos preliminares del Censo Industrial Nacional de 1997, habían 1761 trabajadores a domicilio que trabajaban para el 8.7% de las 2980 empresas industriales de 7 empleados o más censadas.⁵⁸ La gran mayoría de dichos trabajadores (73.5%) se concentraban en aquellas ramas de la industria más intensivas en mano de obra, como la industria textil, la de producción de alimentos, la de fabricación de muebles y la de productos de cuero.⁵⁹ Pero el trabajo a domicilio representa también una proporción sumamente importante (entre el 59% y el 35%) de la mano de obra de empresas con una menor capacidad de absorción de fuerza de trabajo, a saber las empresas que se dedican a la fabricación de joyas, bebidas, productos de vidrio y artículos deportivos, entre otros.⁶⁰

En la Argentina, en 1980, los trabajadores a domicilio, estimados como los ocupados que no viajaban a un lugar de trabajo, constituían alrededor del 9% de la mano de obra industrial de las tres áreas urbanas más industrializadas e importantes del país.⁶¹ Además, una proporción significativa de estos trabajadores se encontraba en las ramas de actividad tradicionales del trabajo a domicilio, como “confecciones” y “cuero y calzado” (en promedio, un 33% y un 7%, respectivamente).⁶²

En cuanto a las ramas de actividad que absorben estos trabajadores, las cifras del Ministerio de Trabajo confirman la preeminencia de la industria de la confección, seguida de lejos por la industria del calzado.⁶³ Las mujeres representan poco menos que la mitad de los trabajadores a domicilio (obreros y talleristas), pero prevalecen en la categoría de “obreros”.⁶⁴

Distribución geográfica y sectorial

El trabajo a domicilio resulta ser un fenómeno eminentemente urbano. En efecto, al observar la distribución geográfica de los trabajadores de la manufactura que se desempeñan en sus viviendas, Lima Metropolitana y el resto urbano nacional absorben al 84.3% de éstos.

En Chile, el 96,4% de los trabajadores a domicilio identificados por la ES se localizaban en áreas urbanas.⁶⁵ Además, en las ciudades más grandes, el porcentaje de dicho trabajadores era superior a la proporción del total de ocupados residentes en ellas.

Sin embargo, mientras en Chile la Región Metropolitana concentraba a más del 58% de los trabajadores a domicilio, Lima Metropolitana absorbía al 30.7% de los trabajadores industriales a domicilio y el resto urbano al 53.6%. Una de las hipótesis avanzadas para explicar la mayor importancia relativa de la PEA industrial que trabaja en casa en los centros urbanos secundarios del Perú es la mayor disponibilidad de espacio respecto a la ciudad capital.⁶⁶

⁵⁸ María Victoria Heikel, op.cit..

⁵⁹ Ibidem.

⁶⁰ Ibidem.

⁶¹ Adriana Marshall, “Formas precarias de trabajo asalariado: dos estudios en el área metropolitana de Buenos Aires”, DP/26/1990, IIEL, OIT Ginebra.

⁶² Ibidem.

⁶³ Adriana Marshall, “Formas precarias de trabajo asalariado: dos estudios en el área metropolitana de Buenos Aires”, DP/26/1990, IIEL, OIT Ginebra.

⁶⁴ Ibidem.

⁶⁵ Dirección del Trabajo, “El trabajo a domicilio en Chile, un tema antiguo y actual: resultados de una medición nacional”, op.cit.

⁶⁶ Francisco Verdera, op. cit.

También en Paraguay, el trabajo a domicilio muestra una fuerte concentración urbana.⁶⁷ Algunos estudios sobre la fuerza laboral rural de ese país, sin embargo, señalan la emergencia de nuevas ocupaciones y la creciente semi-proletarización del campesinado, como producto de la pulverización de las fincas campesinas y la creciente importancia del trabajo asalariado debido al fracaso de otras alternativas productivas.⁶⁸

Asimismo, cabe subrayar que su representación respecto a los trabajadores permanentes y temporales es mayor en los centros urbanos del Departamento Central y de otros departamentos del interior del país, que en la propia capital (Asunción).⁶⁹ Sin embargo, si bien el número de empresas contratantes trabajadores a domicilio es menor en Asunción que en los centros urbanos secundarios, el número de trabajadores contratados por empresa es más elevado en la capital.⁷⁰

En Brasil la mayoría de los trabajadores no agrícolas que se desempeñan en su domicilio se concentran en el Sur (12.6%) y Sur este del país (44.2%), las dos regiones que absorben el 72.4% de la PEA no agrícola total.

En Perú si se examina la distribución porcentual de trabajadores industriales independientes que hacían uso de su vivienda por rama de actividad, se observa que “textiles y confección” capta a la mayoría (57 %), seguida por “otras actividades industriales” (18.3%), “metálica y maquinaria” (6.8%), y “alimentos, bebidas y tabaco” (5.3%) (Cuadro 9).

⁶⁷ María Victoria Heikel, op.cit.

⁶⁸ Ibidem.

⁶⁹ Ibidem.

⁷⁰ Ibidem.

Cuadro 9: Distribución de la PEA industrial ocupada que se desempeña en casa por rama industrial (Perú, 1993)

Subramas industriales	Número de trabajadores			%		
	hombres	mujeres	total	hombres	mujeres	total
alimentos, bebidas y tabaco	6860	2270	9130	8.2	5.0	7.1
textiles y confecciones	34000	39380	73380	40.8	86.9	57.1
madera y muebleria	5180	230	5410	6.2	0.5	4.2
papel e imprenta	2290	340	2620	2.7	0.8	2.0
derivados del petroleo	860	270	1130	1.0	0.6	0.9
minerales no metalicos	3600	750	4340	4.3	1.7	3.4
metalica basica	250	20	260	0.3	0.0	0.2
metalica y maquinaria	8670	150	8830	10.4	0.3	6.9
otras actividades industriales	21600	1920	23520	25.9	4.2	18.3
Total	83310	45330	128620	100.0	100.0	100.0

Fuente: Peru: INEI. Censos Nacionales 1993. IX de población y IV de vivienda.

También se nota una estrecha asociación entre la rama “textiles y confección” y la PEA industrial femenina que se desempeña en su vivienda. En efecto, casi el 87% del total de las trabajadoras industriales que, en 1993, operaban en su domicilio, estaban insertas en esta rama. Igualmente significativa era la incidencia de la mano de obra femenina en el total de la PEA ocupada en “textiles y confección” y que trabaja en su vivienda (más del 52% de la PEA total ocupada según el censo).

Asimismo, se observa una correlación positiva entre tamaño de los establecimientos industriales, su ubicación en el domicilio y rama de actividad. En efecto, en Perú, según el Censo de 1993, el 78.6% y el 58.5%, respectivamente, de las empresas unipersonales y de las unidades productivas de 2 a 4 trabajadores se hallaban en casa y la mayoría de las unidades conducidas por un sólo trabajador (52%) estaba concentrada en la rama de confecciones. Esto nos induce a hipotizar que muchas de las unidades productivas que se definen como microempresa en realidad esconden situaciones de dependencia laboral.

Lo que llama la atención es que, en aquellos países para los que se recogieron datos sobre la PEA no-agrícola que trabaja en su vivienda, el número de trabajadores en el domicilio es más alto en el sector de servicios que en el de producción de bienes. Esto representa un elemento interesante y novedoso, ya que tradicionalmente se ha considerado el trabajo a domicilio como asociado a la producción de bienes en la industria manufacturera.

En Brasil, por ejemplo, en 1995 el 63.5% de la PEA urbana entre 25 y 75 años que trabajaba en su vivienda se encontraba en el sector de servicios (Cuadro 10).

Los servicios personales y de reparación, que absorben a los trabajadores menos calificados y menos remunerados captaban a más de la mitad de dicha PEA. Cabe resaltar que más del 90% de dichos trabajadores eran mujeres. La incidencia de la PEA masculina resulta ser mayor que la femenina, y con creces, en los servicios financieros y los prestados a las empresas, los servicios técnicos, y el comercio. Seguían, en orden de importancia, la industria de transformación tradicional con el 12.2% de dicha PEA, el comercio con el 1.4% y la industria tecnológicamente más avanzada (la química, la electrotécnica, y la gráfica) con tan sólo el 1.2%.

Cuadro 10: Distribución de la PEA (entre 25 y 75 años) no agrícola que trabaja en casa, por sexo (Brasil, 1995)

	TOTAL	HOMBRES	(%)	MUJERES	(%)
TOTAL	2,700,000	580,500	21.5	2,119,500	78.5
Ind. transformación	361,800	102,749	28.4	259,051	71.6
<i>Ind. transformación 1</i>	329,400	80,109	24.3	249,291	75.7
<i>Ind. transformación 2</i>	32,400	22,640	69.9	9,760	30.1
Comercio	37,800	21,479	56.8	16,321	43.2
Prestación servicios	1,512,000	197,951	13.1	1,314,049	86.9
<i>Serv. Alojamiento/ alimentación</i>	159,300	53,406	33.5	105,894	66.5
<i>Serv. Reparación/ personales/domiciliares/ de diversión</i>	1,352,700	144,545	10.7	1,208,155	89.3
<i>Otros</i>	788,400	258,323	32.8	530,077	67.2
<i>Actividades sociales</i>	86,400	17,996	20.8	68,404	79.2
<i>Serv. financieros/adm.</i>	13,500	11,030	81.7	2,470	18.3
<i>Serv. técnicos y auxiliares</i>	86,400	58,050	67.2	28,350	32.8
Otras actividades	602,100	171,248	28.4	430,852	71.6

Fuente: PNAD (1995)

La distribución sectorial del trabajo en el domicilio es consistente con la estructura ocupacional del país. En efecto, en 1995, 71.8% de la PEA no agrícola se encontraba en el sector de servicios.⁷¹

⁷¹ Incluye comercio, transporte, establecimientos financieros y servicios. OIT 1997, OIT Informa. *Panorama Laboral '97*, op.cit.

En Chile, de los 79,740 trabajadores a domicilio identificados por la ES, 40.2% se dedicaban a actividades de producción de bienes, entre las que la confección de prendas o tejidos y la confección o armado de artículos en cuero absorbían al mayor número de trabajadores (18.5% y 7.6% del total) (Cuadro 11).

Cuadro 11: Principales rubros de actividad según tipos de trabajadores a domicilio (Chile, 1997)

Principales actividades de los trabajadores a domicilio	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Total
Promoción o venta de bienes o servicios: seguros, tarj. crédito, cursos, viajes, vacac. u otros.	19.859	5.335	9.625	34.819
Confección de prendas o partes de prendas de vestir, tejidos, y/o artic. del hogar.	8.945	2.791	3.042	14.778
Confección, armado o actividades en artículos de cuero.	4.126	696	1.252	6.074
Trab. técnicos: digitación, dactilografía, ingreso de datos, dibujo técnico, contabilidad u otros.	2.910	2.081	797	5.788
Confección, armado o actividades en papel o cartón.	1.293	1.219	798	3.310
Confección, armado o actividades en artículos de metal.	1.976	n/s	n/s	2.578
Resto de actividades (*)	6.147	1.695	4.551	12.393
TOTAL	45.256	14.016	20.468	79.740

Fuente: Encuesta Suplementaria Trabajadores a Domicilio. Dirección del Trabajo - INE, 1997.
n/s = cifra no significativa, los totales incluyen las cifras no significativas.
 (*) incluye: *el trabajo realizado con productos agrícolas; la confección o realización de actividades de madera; plástico o goma; de tipo artesanal en base a mimbre, greda, sisal, etc.; la realización de encuestas o cobranzas por teléfono y la alternativa actividades no especificadas.*

Merece resaltar que, si bien la confección de prendas o tejidos era el segundo rubro en orden de importancia para las tres categorías de trabajadores a domicilio identificadas por la ES, el 60.5% del total de los trabajadores a domicilio dedicados a dicho rubro de actividad se encontraban entre los trabajadores a domicilio principales. Esto se explica por la mayor dedicación en términos de tiempo que esta actividad exige.

Más del 51% de los trabajadores a domicilio en Chile realiza actividades de servicio. Entre éstas, predomina la promoción o venta de bienes o servicios (seguros, tarjetas de crédito, cursos, viajes, etc.) que absorbe al 40.7% del total de los trabajadores a domicilio y siguen, a larga distancia (7.2% del total de trabajadores), los trabajos técnicos (digitación, dactilografía, ingreso de datos, contabilidad, dibujos técnicos). Es interesante destacar que, mientras las ventas de bienes y servicios representan el rubro de actividad más importante para las tres categorías de trabajadores a domicilio identificados por la ES (trabajadores a domicilio principales,

secundarios y ocasionales), los trabajos técnicos absorben en mayor medida a los trabajadores a domicilio secundarios (el 19.9% de éstos respecto al 6,4% de los trabajadores principales y 0.9% de los trabajadores ocasionales). Esto seguramente guarda relación con la naturaleza misma de los trabajos técnicos (que permiten conciliar una actividad principal con trabajo extra), pero también podría estar relacionado con competencias adquiridas previamente por el trabajador o con su actividad principal.⁷² En otras palabras, el trabajo efectuado en casa permitiría al empleador abstenerse del pago de horas extraordinarias.⁷³ Esto podría ser confirmado por el hecho que el 35.5% de los trabajadores secundarios fueron clasificados por la ENE como trabajadores asalariados.

En cuanto a la relación entre momentos de recesión y expansión de la economía y momentos de alta y baja en la PEA industrial y la PEA no agrícola que trabaja a domicilio, los estudios arrojan resultados diferentes. En el Perú, según las encuestas de hogares del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) de 1986 a 1995, el 70.2%, en promedio, de la PEA ocupada en actividades industriales y trabajando en su vivienda eran trabajadores independientes. Durante el mismo periodo, sin embargo, la importancia de esta categoría ocupacional sufrió oscilaciones importantes. Mientras en 1986, el 88% de la PEA ocupada en la manufactura y desempeñándose en su casa, clasificaba como trabajadores independientes, este porcentaje bajaba a 62.3% en 1987 para subir en 10 puntos aproximadamente en 1989 y 1990 y volver a caer en 1991 a 64.2%. Este valor se mantuvo constante en los dos años sucesivos y volvió a crecer hasta llegar al 70% en 1995. Los momentos de alta y baja en la PEA industrial independiente que trabaja en el domicilio coinciden con momentos de contracción y expansión de la economía. Esto significa que los trabajadores asalariados que pierden el puesto de trabajo, como resultado de la crisis, y los pequeños empresarios que quiebran por el desfavorable entorno económico se convierten en trabajadores autónomos. Es plausible suponer que un porcentaje de dichos trabajadores estén insertos, en realidad, en relaciones de dependencia laboral enmascarada. Es sabido que diversas empresas de textiles y vestuario que tuvieron que interrumpir o redefinir sus actividades y líneas de producción, para hacer frente a la competencia de las importaciones asiáticas, siguieron manteniendo relaciones de trabajo encubiertas con varios de los trabajadores despedidos.

Por otro lado, en Argentina, el trabajo a domicilio, según datos del Ministerio de Trabajo⁷⁴ muestra un comportamiento coincidente con la evolución económica, ya que crece en momentos de expansión de la demanda agregada y se contrae en tiempos de recesión económica. Cabe destacar, sin embargo, que desde los años 50 el número de los nuevos inscritos ha registrado una caída progresiva, que se acentúa en la década de los ochenta y continúa en los noventa con excepción de 1992. En ese año, se registró una alza extraordinaria en el número de inscritos, como resultado de una efectiva acción de inspección laboral.⁷⁵ Esto nos induce a pensar que la reducción en el número de inscritos más que indicar una caída efectiva de dicha forma de trabajo es un indicador de su clandestinización.

⁷² Dirección del Trabajo, “El trabajo a domicilio en Chile, un tema antiguo y actual: resultados de una medición nacional”, op. cit.

⁷³ Ibidem.

⁷⁴ El Ministerio de Trabajo lleva, desde 1941, el registro de los trabajadores a domicilio y de aquéllos que los emplean.

⁷⁵ Elizabeth Jelin et al., op.cit.

En Brasil, en cambio, los servicios personales y de reparación, que se caracterizan por empleos de menor calidad, crecieron a tasas más elevadas durante el periodo de recesión, mientras que las actividades de servicio de mayores niveles de productividad e ingresos registraron un crecimiento más marcado durante el periodo de expansión económica.⁷⁶ Esto indicaría que los primeros actúan de *buffer zone* en los períodos de crisis y contracción económica.

2.3 Perfil de los trabajadores a domicilio

Edad, género y estatus civil

La gran mayoría de los estudios realizados indican que los trabajadores a domicilio se encuentran mayormente concentrados en los tramos de edad entre 25 y 45 años. Se trata, en su gran mayoría, de trabajadores que se encuentran en etapa de reproducción y en tramos de edad que no suelen ser particularmente vulnerables en términos de acceso a o expulsión del mercado del trabajo (jóvenes y viejos). Sin embargo, en Paraguay, la edad promedio es más baja, al situarse entre 30 y 37 años para jefes de hogares varones y esposas y entre 17 y 22 años para hijos varones y mujeres. Esto podría indicar que el trabajo a domicilio representa un vehículo de iniciación en el mercado de trabajo.⁷⁷

Asimismo, cabe destacar que, en Brasil, la proporción de trabajadores independientes que trabajan en su vivienda y que tienen 56 o más años de edad es casi el doble respecto al total de la PEA no agrícola total (15,5% contra el 8,4%).⁷⁸ En Chile, el 10.7% de los trabajadores calificados a domicilio tienen 55 años y más. Asimismo, cabe destacar que su inserción en esta modalidad de inserción laboral es relativamente reciente.

Las mujeres tienden, en general, a ser más jóvenes que los hombres. Una razón posible de ello es que los hombres se insertan en esta modalidad de trabajo, tras experiencias laborales previas, por lo general, como trabajadores asalariados, y, a menudo, a falta de otras oportunidades de trabajo. Para las mujeres, en cambio, el trabajo a domicilio constituye, en un número significativo de casos, el principal vehículo para ingresar o permanecer en el mercado laboral. A veces, el trabajo a domicilio se “hereda” de las madres u otros familiares. Los contactos y relaciones personales y familiares parecieran ser, sobre todo para las actividades que no exigen habilidades o conocimientos específicos, requisitos esenciales para poder conseguir un empleo bajo la modalidad de trabajo a domicilio.⁷⁹

En otras instancias, el trabajo a domicilio permite a trabajadoras asalariadas, que se vieron obligadas a dejar su empleo en una empresa por efecto de la modernización o re-estructuración de la misma⁸⁰ o para atender a sus obligaciones familiares,⁸¹ seguir contribuyendo al presupuesto familiar sin menoscabar sus responsabilidades domésticas. Esto es consistente con el estatus

⁷⁶ Edward J. Amadeo y Valeria Pero, “Adjustment, Stabilization and the Structure of Employment in Brazil”, op.cit.

⁷⁷ María Victoria Heikel, op. cit.

⁷⁸ Lena Lavinas et al., op. cit.

⁷⁹ Dirección del Trabajo, “El trabajo a domicilio en Chile, un tema antiguo y actual: resultados de una medición nacional”, op. cit.

⁸⁰ María Victoria Heikel, op. cit.

⁸¹ Elizabeth Jelin et al., op. cit.

civil de la mayoría de las trabajadoras a domicilio, que suelen tener pareja y no estar a cargo de la jefatura del hogar. Una encuesta especial a trabajadores de la industria de confecciones y del cuero y calzado en el Gran Buenos Aires⁸² (incluía tanto a trabajadores en fábricas y talleres como trabajadores a domicilio) que analizaba la posición en el hogar de estos trabajadores, según categoría ocupacional, destacaba que mientras entre los trabajadores a domicilio constituidos por mujeres adultas en su mayoría, prevalecía la posición de cónyuge, entre los obreros de fábrica o taller en ocupaciones comparables, predominaban los solteros/hijos.

En cuanto a los trabajadores a domicilio hombres la proporción de casados o convivientes es más elevada que entre las mujeres, pero la gran mayoría son jefes de hogar. En Brasil, por ejemplo, el 86,6% de los hombres insertos en esta modalidad de trabajo son jefes de familia contra el 23,8% de las mujeres. Sin embargo, más del 60% de la PEA independiente que se desempeña en la vivienda tiene una posición secundaria en la familia, al ser cónyuges (54,7%) o hijos (6,1%).

Parte de la literatura sobre el tema hace hincapié en la presencia de trabajo infantil o juvenil y de miembros del hogar en esta modalidad de trabajo. Esto podría ser cierto especialmente para con las actividades “tradicionales” e industriales, en general, que exigen una mayor dedicación en términos de tiempo e intensidad de trabajo. El uso de ayuda familiar, especialmente de los/as hijos/as, en las actividades vinculadas a la confección ha sido identificada como uno de los factores que explican el mayor rendimiento por hora trabajada de las mujeres respecto a los hombres.⁸³ En Brasil, el estudio de caso relativo a una empresa especializada en la fabricación de medidores de energía eléctrica y electrónica confirma el uso por parte de las trabajadoras a domicilio de ayuda extraordinaria en los momentos de mayor demanda. El recurso al apoyo de miembros del hogar o de otros no pareciera producirse respecto de las actividades de servicios, dado el carácter más intermitente de éstas y sus menores exigencias en términos de tiempo.

Las investigaciones efectuadas confirman la preminencia de la participación de las mujeres en el trabajo a domicilio, lo que corrobora la necesidad de analizarlo y abordarlo en el marco del empleo femenino. En el caso de Chile y Brasil, éstas superan, y con creces, el número de hombres insertos en dicha modalidad de trabajo. En Chile alcanzan al 82% de los clasificados en esta forma de empleo, lo que corresponde al 3,8% de las mujeres ocupadas en el momento de la encuesta,⁸⁴ mientras que en Brasil representan al 78,5% de los trabajadores independientes que operan en sus hogares.

En Perú, según las encuestas de hogares de 1986 a 1995, las trabajadoras independientes ocupadas en actividades industriales que se desempeñan en casa predominan sobre los hombres de la misma categoría, hecha salvedad por los años 1992 y 1994.⁸⁵ En Argentina la distribución de los trabajadores a domicilio por género pareciera ser más equilibrada, mientras que los escasos datos disponibles para el Paraguay parecieran contradecir esta pauta. Lo que sí se observa, en cambio, es una mayor concentración de uno o del otro sexo, según el rubro de actividad.

⁸² Encuesta realizada por Adriana Marshall y citada en Elizabeth Jelin et al., op. cit.

⁸³ María Victoria Heikel, op.cit.

⁸⁴ Dirección del Trabajo, “El trabajo a domicilio en Chile, un tema antiguo y actual: resultados de una medición nacional”, op. cit.

⁸⁵ Francisco Verdara, op.cit.

En realidad, en todos los países analizados se observan variaciones significativas en la estructura ocupacional según el género. En países como Brasil y Chile en donde el trabajo a domicilio se da con mayor frecuencia en el sector de servicios, las mujeres tienden a prevalecer en este último. En Brasil, por ejemplo, alrededor del 70% de las mujeres están abocadas a actividades de servicio respecto al 50% de los hombres. (Cuadro 10) En Chile, lo hace el 58% de las mujeres respecto al 18.8% de los hombres. (Cuadro 12).

Cuadro 12: Principales actividades de los trabajadores a domicilio por sexo (Chile, 1997)

Principales actividades de los trabajadores a domicilio	Mujeres		Hombres		Total
	N/	%	N/	%	
Promoción o venta de bienes o servicios: seguros, tarj. crédito, cursos, viajes, vacac. u otros.	33.924	97.4	895	2.6	34.819
Confección de prendas o partes de prendas de vestir, tejidos, y/o artic. del hogar	12.498	84.6	2.280	15.4	14.778
Confección, armado o actividades en artículos de cuero	2.889	47.6	3.185	52.4	6.074
Trab. técnicos: digitación, dactilografía, ingreso de datos, dibujo técnico, contabilidad u otros.	4.040	69.8	1.748	30.2	5.788
Confección, armado o actividades en papel o cartón	2.678	80.9	632	19.1	3.310
Confección, armado o actividades en artículos de metal	409	15.9	2.169	84.1	2.578

Fuente: Encuesta Suplementaria Trabajadores a Domicilio. Dirección del Trabajo - INE, 1997

Otro aspecto que distingue a las mujeres de los hombres es que las primeras tienden a concentrarse en un espectro mucho más limitado de actividades que suelen exigir menores niveles de calificación y caracterizarse por bajos niveles de productividad e ingresos. En Brasil, por ejemplo, la mayoría de las mujeres (59.7%) se dedica a servicios de reparación y personales respecto al 24,9% de los hombres. (Cuadro 10). En 1995, la productividad de los trabajadores en el domicilio dedicados a este tipo de servicios, que no pagaban cotización para el seguro social, era el más bajo del conjunto de los trabajadores a domicilio de la industria y del sector de servicios que no contribuían a la seguridad social.⁸⁶

Los trabajadores en el domicilio con el rendimiento más alto en cambio eran los que brindaban servicios técnicos y auxiliares, mientras que la productividad de los trabajadores

⁸⁶ Lena Lavinas et al., op. cit.

prestadores de servicios financieros era 4 veces mayor de la de los prestadores de servicios personales.⁸⁷

Ahora, el porcentaje de la PEA no agrícola masculina que trabajaba en casa y se dedicaba a actividades de servicio que proporcionan empleos de mejor calidad era sensiblemente superior a la PEA femenina. (En el caso de los servicios técnicos y auxiliares era el 10% versus el 1.4% de las mujeres; en cuanto hace a los servicios financieros, era el 1,9% versus el 0.1% de las mujeres).

En cuanto a las actividades industriales, todos los estudios coinciden en que la presencia de mano de obra masculina, con excepción del sub-sector de confecciones,⁸⁸ es mucho más significativa que la femenina. En Brasil, por ejemplo, 13,8% y 3.9%, respectivamente, de los trabajadores a domicilio hombres se concentraba en la industria de transformación tradicional y en la industria más avanzada, respecto al 12,4% y 0.5% de las mujeres. En Chile, el porcentaje de los trabajadores a domicilio hombres abocados a la producción de bienes alcanzaba en, 1997, al 72.1%. (Cuadro 12). Además entre las actividades de producción de bienes, habían algunas preferentemente masculinas, como las actividades de armado de artículos de cuero, madera y metal. Los estudios de Perú y Paraguay también confirman la preminencia masculina en rubros de carpintería, manufacturas metalmeccánicas, y calzado.⁸⁹

Otro aspecto importante que cabe analizar es la relación entre etnicidad, trabajo a domicilio y género. Es plausible hipotizar una correlación positiva entre estas tres variables, sobre todo en relación con los rubros de actividad que requieren ninguna o una mínima calificación profesional. En Perú, los datos de las encuestas de hogares de 1986 a 1996, confirman la predominancia de migrantes entre los trabajadores independientes abocados a actividades industriales (el porcentaje oscila entre 55.3 y 62.9).⁹⁰ En Brasil, en cambio, los blancos representan el 58.3% del conjunto de la PEA independiente que se desempeña en el domicilio contra el 41.7% de los no blancos. Pero si se compara la distribución de dicha PEA por raza y por sexo se observa que la proporción de mujeres blancas y no-blancas insertas en esta categoría ocupacional es muy parecida (79,2% versus 77,6%). En Paraguay pareciera no existir ninguna relación.

Educación y calificaciones

El trabajo a domicilio ha estado tradicionalmente asociado con bajos niveles de educación formal y de calificación profesional. Parte de los estudios realizados corroboran esta visión, mientras que otros, como el de Chile, la matizan, al señalar que la composición de los trabajadores a domicilio, según logros educacionales, es muy parecida al promedio de los ocupados. Otro aspecto novedoso reside en el mayor nivel educativo alcanzado, en algunos países, por las mujeres trabajadoras a domicilio respecto a los trabajadores a domicilio hombres.

En Chile, los trabajadores a domicilio presentan un perfil educacional parecido al total de los ocupados (entre 9 y 12 años de estudio), con excepción de lo que concierne a la educación

⁸⁷ Ibidem.

⁸⁸ Francisco Verdera, op.cit. y Elizabeth Jelin et al., op.cit.

⁸⁹ Francisco Verdera, op.cit.; María Victoria Heikel, op. cit.

⁹⁰ Ibidem.

media que absorbe a una proporción de trabajadores a domicilio que supera al resto de la población ocupada.

Cabe precisar, sin embargo, que los niveles educacionales difieren según la importancia que el trabajo a domicilio reviste para el trabajador como relación laboral. En efecto, los trabajadores principales y secundarios tienen un nivel de educación superior a aquél de los trabajadores ocasionales. Otro aspecto interesante es el mayor número de años de educación de las mujeres respecto a los hombres. El 64,7% de las mujeres trabajadoras a domicilio en Chile tiene más que 9 años de estudio contra el 62,5% de los hombres.

Entrevistas en profundidad realizadas en Argentina destacan, además, que cuando el trabajo a domicilio representa una ocupación secundaria y relacionada con la promoción o venta de bienes y servicios, el perfil educacional puede ser muy variado (desde instrucción primaria hasta educación universitaria).⁹¹

En Brasil, en cambio, el perfil educacional de los trabajadores independientes que trabajan en su domicilio es más bajo que el resto de la población ocupada. En efecto, mientras que, en 1995, más de la mitad del total de los ocupados no había completado la instrucción primaria, esta proporción subía a casi 70% en el caso de la PEA independiente que trabajaba en su vivienda. Además, sólo el 16,7% de dicha PEA había realizado 12 o más años de estudios respecto al 30,4% del resto de los ocupados. En cuanto a los logros educacionales de los trabajadores que se desempeñan en casa, según el género, la proporción de mujeres era superior al número de hombres en cada tramo de años de educación, con excepción de aquél que corresponde al mayor número de años de estudio (14,3% de las mujeres contra el 25,5% de los hombres). Esto es consistente con la concentración más elevada de hombres en los servicios y trabajos técnicos que se caracterizan por mayores niveles de productividad.

En el Perú, según las encuestas de hogares de 1986 a 1995, el nivel de educación alcanzado por los trabajadores que trabajan en su vivienda es superior al resto de la población ocupada, han cursado la secundaria incompleta y, a partir de 1989, el número promedio de años estudiados aumenta.⁹² Sin embargo, el más bajo nivel de educación se concentra entre los trabajadores de la confección en los que, como señalamos anteriormente, predominan las mujeres.⁹³ En Paraguay, la gran mayoría de los trabajadores a domicilio analizados tiene educación primaria completa.⁹⁴

En lo que concierne a la capacitación específica en los oficios desempeñados por los trabajadores en el domicilio, los resultados arrojados por los estudios son variables. En los rubros de actividades “tradicionales”, sobre todo en aquéllos que se caracterizan por una mayor concentración de mujeres, prevalece el aprendizaje “por experiencia”, “por herencia familiar”, o en fábrica. En un caso, se constató que, en el marco de procesos de tercerización de la producción textil y de la confección a través de cooperativas, la capacitación previa de las trabajadoras, en principios de cooperativismo y en el oficio, era un requisito indispensable para poder convertirse en trabajadoras de las cooperativas.⁹⁵ La capacitación, en el caso específico de

⁹¹ Elizabeth Jelin et al., op. cit.

⁹² Francisco Verdera, op. cit.

⁹³ Francisco Verdera, op. cit.

⁹⁴ María Victoria Heikel, op. cit.

⁹⁵ Lena Lavinas et al., op. cit.

las personas con discapacidades físicas, también puede asegurar el acceso a esta forma de empleo.⁹⁶

En las actividades industriales que requieren de un nivel mayor de habilidades y conocimientos, como la confección de calzados, se da el caso de trabajadores que han recibido años de capacitación por medio de cursos especializados.⁹⁷ En uno de los estudios de caso analizados en Brasil, la capacitación de las trabajadoras a domicilio, en una empresa industrial tecnológicamente avanzada, tiene carácter permanente y se realiza dentro de los locales de la misma cada vez que se introducen modificaciones al producto o a los procesos de producción.⁹⁸

La formación y la capacitación permanentes representan, en cambio, una faceta importante en aquellos rubros de actividad en los que el trabajo a domicilio ha empezado a perfilarse en tiempos más recientes, como los trabajos técnicos o la promoción de ventas de bienes y servicios. A veces, la capacitación es brindada por la empresa gratuitamente; en otras (frecuentes) ocasiones, los gastos correspondientes son transferidos al trabajador, en sintonía con una lógica de minimización de costos.⁹⁹

Los trabajadores a domicilio del sector terciario, al contrario de aquéllos concentrados en actividades más tradicionales, demuestran un dominio considerable del discurso relativo a la importancia de la formación para lograr una mejor inserción laboral.¹⁰⁰ Esto, seguramente, guarda relación con el mayor input tecnológico y en términos de habilidades técnicas asociado a ciertas actividades de servicio. Pero también juega un rol importante el discurso oficial que enfatiza el valor de la calificación profesional como seguro contra el desempleo.¹⁰¹

Experiencia laboral previa y antigüedad en el trabajo a domicilio

Los estudios realizados, con excepción del de Chile, no arrojan datos suficientes ni representativos ni sobre la antigüedad de los trabajadores a domicilio en esta modalidad de inserción laboral ni respecto a sus experiencias laborales previas. Pareciera, sin embargo, que la permanencia en esta forma de empleo es, en general reducida, con excepción de aquellos trabajadores que se dedican a ella a tiempo completo. Esto podría inducir a pensar que el trabajo a domicilio representa una situación transitoria y temporal para una proporción significativa de estos trabajadores.

En Chile, por ejemplo, la mayoría de los trabajadores a domicilio empezaron a desempeñarse como tales en tiempos relativamente recientes. En efecto, el 66,4% de éstos empezó a dedicarse al trabajo a domicilio a partir de 1995 y tan sólo el 4% lo hizo antes de 1979. Además, si bien la continuidad en el trabajo a domicilio aumenta, en general, con la edad, también es cierto que el 60% de los trabajadores entre 35 y 54 años comenzó a dedicarse a él en los últimos tres años.

⁹⁶ Elizabeth Jelin et al., op. cit.

⁹⁷ María Victoria Heikel, op.cit.

⁹⁸ Lena Lavinas et al., op. cit.

⁹⁹ Elizabeth Jelin et al., op. cit.

¹⁰⁰ Ibidem.

¹⁰¹ Ibidem.

Asimismo, la antigüedad en el trabajo, además que por la edad, resulta fuertemente influenciada, en Chile, por el género y la importancia de esta forma de empleo para el trabajador como relación laboral. Las mujeres, por ejemplo, tanto en su conjunto como en cada grupo de edad, tienen una vida laboral como trabajadoras a domicilio mucho más corta que los hombres. En efecto, casi el 70% de éstas recién comenzó a trabajar en sus viviendas a partir de 1995 contra el 50,5% de los hombres. Por otro lado, el 25,2% de éstos se había incorporado al trabajo a domicilio antes de 1990 respecto al 10,9% de las mujeres. Además, cuanto más importante el trabajo a domicilio como categoría ocupacional, tanto mayor la continuidad del trabajador en él; dicho de otra manera, cuanto más ocasional e intermitente es el trabajo a domicilio tanto más reciente es la incorporación del trabajador a este tipo de empleo.

También los escasos datos relativos al Perú confirman la relativa corta duración de los trabajadores a domicilio en esta ocupación. En efecto, en el período de 1986 a 1995, la PEA independiente industrial, que trabajaba en su vivienda, llevaba sólo entre 5 y 9 años desempeñándose en casa.

En lo que concierne a la experiencia laboral previa de esta categoría de trabajadores, se observan importantes diferencias de género. Los hombres parecen contar con mayor experiencia previa como trabajadores asalariados respecto a las mujeres. En Chile, por ejemplo el 51.3% de los hombres se habían desempeñado como trabajadores dependientes contra el 32.5% de las mujeres. Esto de alguna manera confirma la diferente percepción que hombres y mujeres tienen respecto a la deseabilidad del trabajo a domicilio como ocupación posible.

En Chile, se observan diferencias de género también en lo que atañe a los rubros de actividad en los que los referidos trabajadores estuvieron concentrados con anterioridad a su experiencia como trabajadores a domicilio. Mientras los hombres se habían dedicado, en orden de importancia, a actividades manufactureras/industriales, comercio y servicios, las mujeres se habían abocado principalmente a la prestación de servicios comunales y personales y, en menor medida, a la industria y al comercio.

Lo que llama la atención es el vínculo muy débil entre trabajo a domicilio y experiencia asalariada anterior.¹⁰² En otras palabras, las habilidades o conocimientos adquiridos en ocupaciones anteriores no parecieran ser determinantes para conseguir trabajo a domicilio. Como ya se resaltó, la importancia de contar con experiencia laboral previa reside principalmente en el hecho que asegura una red de contactos y relaciones que facilitan la búsqueda de una nueva ocupación.

Esto también parece ocurrir cuando el trabajo a domicilio representa una actividad secundaria. El estudio de Paraguay por ejemplo, cita el caso de una mujer que trabajaba como encargada de la limpieza y en calidad de asalariada para una editorial, la cual también le daba encargos de encuadernación en su casa, como trabajadora a domicilio. Asimismo, sobre todo en el rubro de confecciones, el trabajo a domicilio se obtiene, a menudo, por medio de la madre o algún otro familiar ya insertos en esta ocupación.

Otro elemento que corrobora la escasa importancia de la experiencia laboral anterior, sobre todo para ciertas actividades, como la venta directa de cosméticos o productos del hogar

¹⁰² Dirección del Trabajo, "El trabajo a domicilio en Chile, un tema antiguo y actual: resultados de una medición nacional, op.cit.; Elizabeth Jelin et al., op. cit.; María Victoria Heikel, op.cit.

o el *telemarketing* es la ausencia de cualquier exigencia o requisito previo, como la inscripción en el registro de autónomos, o límites de edad, o la presentación de referencias laborales, u otros.¹⁰³ En dichas actividades, en efecto, lo que cuenta son las relaciones y amistades dentro y fuera del barrio en el que se vive y que aseguran una cartera de clientes potenciales. Estas características también son valoradas por profesionales independientes en búsqueda de un local para su consultorio y que acuden a amas de casa con lugar en sus viviendas. Si bien el pago que éstas reciben es por concepto del alquiler del espacio puesto a disposición del profesional, en realidad dichas “amas de casa” desempeñan una serie de tareas como actividades promocionales, toma de citas, etc., que se apoyan en su red de contactos.¹⁰⁴

Un trabajo asalariado previo puede, sin embargo, resultar determinante para la realización, bajo la modalidad de trabajo a domicilio, de actividades relacionadas con digitación, contabilidad e introducción de datos.¹⁰⁵ Posiblemente, esto también ocurra en relación con actividades de servicios que exigen altos niveles de calificación. En Brasil, por ejemplo, se observó el caso de una empresa, que produce y vende *softwares* a hoteles de lujo y multinacionales, que decidió, como parte de una estrategia de reducción de gastos fijos, descentralizar sus actividades en las viviendas de sus trabajadores.¹⁰⁶ Estos, por consiguiente, de trabajadores dependientes se convirtieron en trabajadores a domicilio.¹⁰⁷

Ventajas y desventajas del trabajo a domicilio para el trabajador

Como es sabido, el principal atractivo del trabajo a domicilio reside en el hecho que permite compatibilizar responsabilidades domésticas, como el cuidado del hogar, de los niños o de familiares enfermos o viejos, con actividades generadoras de ingreso.

Esta forma de trabajo también ejerce un fuerte atractivo para personas con discapacidades físicas para las que puede llegar a representar la única oportunidad de inserción en el mercado del trabajo.¹⁰⁸ Otras ventajas asociadas a este tipo de empleo son los ahorros que consiente en términos de tiempo, gastos de transporte e indumentaria.¹⁰⁹ Un aspecto muy valorado, sobre todo por los hombres y, en particular, aquéllos insertos en actividades de mayor productividad e intensidad tecnológica, es el mejoramiento en la “calidad de vida”. En efecto, la autonomía en materia de fijación de los ritmos e intensidad del trabajo y la mayor disponibilidad de tiempo, que se deriva del no tener que desplazarse de la casa al lugar de trabajo y viceversa, les permite dedicar más atención a los hijos y a sus intereses extra-laborales (hobbies).¹¹⁰

La mayoría de las trabajadoras a domicilio entrevistadas, y en particular las que están insertas en actividades que exigen ningún o bajos niveles de calificación, si bien reconocen la ventaja de poder trabajar, atendiendo al mismo tiempo a sus tareas domésticas, en un contexto

¹⁰³ Elizabeth Jelin et al., op. cit.

¹⁰⁴ Ibidem.

¹⁰⁵ Dirección del Trabajo, “El trabajo a domicilio en Chile, un tema antiguo y actual: resultados de una medición nacional”, op. cit.

¹⁰⁶ Lena Lavinas et al., op. cit.

¹⁰⁷ Ibidem.

¹⁰⁸ Elizabeth Jelin et al., op. cit.

¹⁰⁹ Lena Lavinas et al., op.cit.

¹¹⁰ Ibidem.

caracterizado por la escasez o costo excesivo de los servicios de guardería infantil, se quejan por el estrés y el aislamiento asociados a esta forma de empleo.

Como se observó con anterioridad, la intensidad de la jornada laboral, independientemente del rubro de actividad, suele ser mayor para los hombres que para las mujeres. Esto se debe, entre otras cosas, a las numerosas interrupciones a las que el trabajo femenino está sujeto, como consecuencia de las múltiples demandas domésticas. Por ello, muchas trabajadoras deciden concentrar las actividades laborales en la noche, reduciendo de tal manera sus horas de sueño. Esto es un claro reflejo de que las obligaciones domésticas y familiares siguen recayendo principalmente en la mujer. El trabajo a domicilio tiende a suprimir la separación entre la vida laboral y la esfera personal.

El trabajo en casa, además, implica sustraer espacio a otros miembros de la familia, creando serios inconvenientes para la salud y la convivencia, especialmente cuando hay problemas de hacinamiento. Pero lo que las trabajadoras parecen lamentar más es la exigüidad de los contactos con el mundo exterior. La propia dinámica laboral no facilita la interacción con otras trabajadoras y reduce el contacto con el dador de trabajo o el intermediario a la entrega de los insumos y del producto. No es de extrañar, por consiguiente, que varias de las trabajadoras y ex-trabajadoras a domicilio entrevistadas manifiesten, una vez que la edad de los hijos cesa de representar un obstáculo para poder desempeñar un trabajo fuera de la casa, su preferencia por un trabajo asalariado que les permita salir de la casa y ampliar su red de contactos y relaciones, aunque ganen menos.¹¹¹

2.4 Trabajo a domicilio: empleos “malos” o “buenos”?

Prácticas de sub-contratación

El trabajo a domicilio se inserta dentro de redes de relaciones de sub-contratación a nivel internacional y/o nacional entre diversos agentes económicos (tiendas, intermediarios) y empresas de diferente tamaño, modernidad y grado de formalización, que buscan alcanzar niveles crecientes de flexibilidad y competitividad, por medio de una estrategia de reducción de riesgos empresariales y de costos fijos. La ventaja de la subcontratación reside en efecto en la posibilidad de ampliar la capacidad de producción de una empresa o taller sin tener que invertir en recursos humanos y activos fijos.¹¹² Lo que sucede de hecho es una transferencia de riesgos y costos de un eslabón al otro de la cadena de estas relaciones inter-firma y entre éstas y otros agentes económicos.

Las cadenas de subcontratación son muy variadas. Estas pueden prever una relación directa entre la empresa y el trabajador a domicilio o dicha relación puede ser mediada por talleres o intermediarios. Estos suelen resultar indispensables en el caso de productos cuya fabricación es muy fragmentada y requiere de aportes especializados. Los intermediarios garantizan, a costos y riesgos reducidos para la empresa, la producción de las diferentes piezas, el control de calidad y el ensamblaje de las mismas en el producto final. La presencia de intermediarios obedece también a otra lógica, a saber la desarticulación de un vínculo directo

¹¹¹ Elizabeth Jelin et al., op. cit.

¹¹² Romeo Grompone, “Talleristas y vendedores ambulantes en Lima”, DESCO, Lima, 1985, citado en Francisco Verdera, op. cit.

entre el trabajador y la empresa con miras a diluir o eliminar cualquier obligación o responsabilidad social de esta última.

La multiplicidad de actores involucrados, la “invisibilidad” y/o el carácter encubierto de las relaciones entre éstos explica la “ceguera” de varios estudiosos del sector informal urbano que no reparan en que parte de los “microempresarios”, es decir trabajadores independientes que se desempeñan en sus vivienda y producen y venden sus productos a unos cuantos grandes clientes, son en realidad trabajadores a domicilio.¹¹³ En efecto, a menudo los proveedores de los insumos principales y los “clientes” de las referidas microempresas son los mismos. Además, el crédito es obtenido con frecuencia de dichos clientes por concepto de un adelanto de pago.¹¹⁴

La variedad de las prácticas y cadenas de subcontratación explica la heterogeneidad de los empleadores o dadores de trabajo de los trabajadores a domicilio. Estos pueden recibir trabajo de comerciantes, intermediarios, talleres, fábricas y grandes tiendas.¹¹⁵ La naturaleza, duración, términos y condiciones de la relación entre un trabajador a domicilio y su empleador o dador de trabajo dependen de las características de éste último y de las razones por las que recurre a esta forma de empleo.

Como se señaló anteriormente, las prácticas de sub-contratación de microempresas y trabajadores a domicilio en las industrias del calzado, los textiles y la confección obedeció, en América Latina, a una estrategia “defensiva” para competir con las importaciones asiáticas.¹¹⁶ Resulta interesante notar que la subcontratación de pequeñas empresas e incluso de talleres clandestinos que recurren, a su vez, a trabajadores a domicilio no declarados, se expande, después de la crisis y apertura económica de principios de 1990, también a la producción manufacturera de exportación.¹¹⁷ Antes de esa fecha, en efecto, se trataba de una práctica restringida a la industria de la confección dirigida al mercado nacional.¹¹⁸

Recientemente, también se ha dado el caso, en Brasil, de empresas extranjeras (asiáticas) que buscan aprovechar las cuotas de mercado latinoamericanas en materia de prendas de vestir, promoviendo, con el apoyo de los gobiernos estatales y federal,¹¹⁹ la creación de cooperativas de producción de artículos de confección en las regiones más deprimidas del país.¹²⁰ Dichas cooperativas, constituidas por un mínimo de 20 mujeres sin ninguna experiencia fabril previa y con perfiles educacionales muy pobres, producen para las empresas extranjeras de manera exclusiva, en régimen de sub-contratación por períodos de tiempo determinado, y según las indicaciones de las empresas sub-contratantes. Estas, además, efectúan el control de calidad por medio de sus propios técnicos, supervisan la gestión de las cooperativas, y brindan los avales y las garantías bancarias requeridas para que las cooperativas puedan comprar el equipo y

¹¹³ Francisco Verdera, op. cit.

¹¹⁴ García Núñez, Gonzalo, Rodolfo Falconi y Daniel Peñaflo, “Circuitos productivos. La pequeña producción de Villa El Salvador”, Lima, IPIA, F.F. Ebert, 1989, citado en Francisco Verdera, op. cit.

¹¹⁵ Romeo Grompone, op. cit.

¹¹⁶ OIT, Programa de Actividades Sectoriales, “Mundialización de las industrias del calzado, los textiles y el vestido”, op.cit.

¹¹⁷ OIT, Programa de Actividades Sectoriales, “Mundialización de las industrias del calzado, los textiles y el vestido”, op.cit.

¹¹⁸ Ibidem.

¹¹⁹ Los gobiernos federal y estatales se hacen cargo de la capacitación técnica y en materia de cooperativismo de los trabajadores, y ponen a disposición o financian los locales para las cooperativas.

¹²⁰ Lena Lavinas et al., op. cit.

maquinarias necesarios. Como se puede apreciar, el control sobre las operaciones de las cooperativas de parte de las empresas maquiladoras es total. La ventaja de establecer vínculos con cooperativas reside en los beneficios previstos por la ley en materia fiscal y en cuanto a oportunidades y condiciones de crédito, y en la ausencia de toda obligación en lo que hace a la legislación laboral. La tercerización de la producción y los bajos salarios consienten sustanciales reducciones en cuanto a los costos de producción, permitiendo a las empresas extranjeras de competir con las exportaciones asiáticas.

Pareciera haber una cierta relación entre el nivel de tecnificación del proceso productivo y el número de trabajadores a domicilio. En el caso de una empresa de edición en Paraguay el número y tipo de trabajadores a domicilio se reduce en la medida en que la empresa introduce mejoras tecnológicas y consolida su clientela. Además, el trabajo asalariado a domicilio, que antes se relacionaba con las actividades centrales (*core activities*) de la propia empresa, se circunscribe a aquéllas que no son específicas de su área de trabajo (contabilidad). En Brasil, en cambio, una empresa constructora de medidores de energía eléctrica y electrónica decide recurrir a esta forma de empleo, después de haberse re-estructurado y modernizado, con el objetivo de satisfacer aumentos estacionales de la demanda, minimizando los costos laborales correspondientes.

Algunas prácticas de descentralización productivas se basan en acuerdos entre el empleador y trabajadores, con los cuales puede haber habido o no una relación de trabajo anterior. Dichos arreglos, que pueden darse cuando la empresa decide cambiar de actividad (de la producción a la comercialización) o modernizar las máquinas o reducir el personal, prevén la compra por parte del empleador de toda la producción que los trabajadores efectúan en sus propias viviendas con el equipo adquirido, como parte de la indemnización por concepto de la terminación de la relación laboral, o con recursos de la misma. Se trata, por consiguiente, de una manera de minimizar los conflictos sociales, puesto que lo que ocurre es un cambio en la naturaleza de la relación de trabajo, más que una verdadera interrupción de la misma; reducir los costos de despido, y asegurar mano de obra calificada a un precio mucho más reducido. En caso de ausencia de una relación laboral anterior, el empleador puede facilitar la adquisición del equipo adelantando dinero y descontándolo del pago u ofreciendo garantías para la obtención de crédito necesario para tal fin.¹²¹ En ambos casos, la “ayuda” del empleador en la compra de maquinarias contribuye a diluir la relación de dependencia y reduce los incentivos para reclamar derechos garantizados en el Código de Trabajo.

Sistemas de remuneración

Los cinco estudios ponen de manifiesto la heterogeneidad de los tipos de pago existentes en el trabajo a domicilio. Si bien el pago a destajo sigue representando la forma de remuneración más común, también se dan casos en que el trabajador recibe un salario de base al que se le agrega, según las circunstancias, una remuneración adicional.

En el sector manufacturero y de la confección, la forma de pago más generalizada es por pieza o a destajo y contra entrega. Las remuneraciones están directamente relacionadas a las destrezas del trabajador, a su rendimiento (volúmenes producidos), al tipo de prenda, y al tipo de empleador. En Perú, la mayoría de las confeccionistas recibía un sueldo por hora que era

¹²¹ María Victoria Heikel, op. cit.

superior en un 45% al sueldo mínimo legal correspondiente, pero un 21% recibía menos del sueldo mínimo.¹²² Sin embargo, de este monto había que sustraer gastos relativos a energía eléctrica, alquiler y uso del local, mantenimiento de maquinaria. La diferencia entre el precio pagado por la pieza y su precio de venta al público variaba de 2 a 40 veces.

Como señalado anteriormente, están surgiendo en Brasil nuevas formas de trabajo a domicilio encubiertas bajo la modalidad de trabajo cooperativo en el rubro de confecciones y calzado, como consecuencia de la globalización y apertura económica. Las cooperativas se rigen por estatutos y reglas en materia de contratación y despido, formas de remuneración, vacaciones remuneradas, etc. “sugeridos” por las empresas sub-contratantes. La remuneración se basa en la producción y consiste en una base fija a la que cabe agregar una contribución adicional que varía según los pedidos de la empresa subcontratante. Pese a que la jornada laboral es de ocho horas, el número de horas trabajadas semanalmente es funcional a la demanda.

También se dan casos en el sector manufacturero, sin embargo, en que los trabajadores a domicilio mantienen con la empresa que los emplea un regular contrato de trabajo que les garantiza el mismo trato en materia de salario, seguridad social, vacaciones retribuidas, etc., que los trabajadores que operan dentro de la fábrica. El sueldo recibido se basa, en efecto, en el volumen de producción mensual que, en promedio, una obrera logra producir al interior de la fábrica.¹²³ A este salario cabe agregar una remuneración adicional, en los períodos de mayor demanda, por el excedente producido a pedido de la empresa, según los plazos acordados previamente con las propias trabajadoras a domicilio. El pago por las piezas extra producidas se efectúa en régimen de trabajo autónomo (*recibo de pago de autónomo*) y a nombre de una persona distinta del trabajador a domicilio. Para satisfacer la demanda, éstas recurren a ayudantes ocasionales, en su mayoría, amas de casa o familiares jóvenes. El pago por cada pieza adicional equivale a la suma de lo que la obrera obtiene en “condiciones de normalidad” más un 50% de la misma. Este arreglo permite a la fábrica atender a los pedidos de los clientes en épocas de pico ahorrando sobre el pago de horas extra. La introducción de esta práctica parece haberse traducido en aumentos de productividad derivados de las mejoras tecnológicas que permiten a las propias trabajadoras efectuar controles de calidad directamente en casa, por la capacitación que reciben periódicamente, por medio de *stages* en la fábrica, y por su participación en la definición de las innovaciones y cambios en el proceso productivo.¹²⁴ Cabe destacar que las trabajadoras optaron de forma voluntaria por la posibilidad de realizar sus tareas laborales en sus viviendas.¹²⁵

También en las actividades de promoción y/o venta directa o por teléfono de bienes o servicios, en régimen de trabajo a domicilio, el pago tiende ser a destajo, aunque a veces puede consistir en un ingreso mínimo al que se añaden las comisiones por las ventas efectuadas.¹²⁶ Sin embargo, incumplimientos o irregularidades en el pago parecen ser una práctica común en el rubro de *telemarketing*. Esto se debe a la dificultad para el propio trabajador de verificar, si y en qué medida, la venta acordada por teléfono se concretizó.¹²⁷ A lo anterior se agrega el hecho que, si bien los gastos telefónicos deberían correr a cargo del empleador, éste o paga con atraso,

¹²² Francisco Verdera, op.cit.

¹²³ Lena Lavinias et al., op. cit.

¹²⁴ Elizabeth Jelin et al., op. cit.

¹²⁵ Ibidem.

¹²⁶ Ibidem.

¹²⁷ Ibidem.

o cancela sólo una parte de la cuenta, o simplemente no la paga del todo.¹²⁸ La relación laboral parece ser breve y basada en acuerdos verbales.

La inseguridad en términos de ingresos también parece ser muy aguda en lo que hace a la venta directa desde el hogar. En este caso, no sólo no se aseguran ni un sueldo mínimo ni algún tipo de beneficio social, sino que el trabajador también tiene que asumir los gastos relativos a la compra de los productos que comercializa y del material informativo y promocional.¹²⁹

Por otro lado, los niveles de remuneración y su estabilidad parecen ser mucho más elevados en cuanto hace a las actividades de servicio que se caracterizan por una mayor intensidad tecnológica y por mayores exigencias en términos de habilidades y calificaciones de los trabajadores. En Brasil, una empresa de producción de programas informatizados, que contaba con seis empleados con educación universitaria y post-universitaria, tras transformarse en una empresa “virtual”, al relocalizar las actividades en las viviendas de sus dependientes, mantuvo con cuatro de ellos regulares contratos de trabajo y estableció con los restantes dos relaciones de tipo comercial.¹³⁰ El empleador proporcionó a los trabajadores el equipo necesario para permitir a los trabajadores desempeñarse en sus casas y se hizo cargo de los gastos relativos a la instalación y uso de una nueva línea telefónica. Los trabajadores asalariados, además de contar con las vacaciones retribuidas, aguinaldo y beneficios sociales acordados a los trabajadores *com carteira*, reciben un sueldo mensual de base (40 horas de trabajo semanales) que es competitivo en el mercado local al que se le agrega un bonus de productividad, en función de los beneficios realizados por la empresa. El control de productividad plantea particulares desafíos, debido a la naturaleza intelectual del trabajo efectuado. Sin embargo, los criterios fijados para medir la productividad fueron el resultado de negociaciones entre el empleador y los trabajadores. Los dos trabajadores con los cuales la empresa mantiene actualmente relaciones de tipo comercial constituyeron, pocos años después de la descentralización de las operaciones de la empresa madre, su propia microempresa.

Acceso a la seguridad social y otras prestaciones

El grado de desprotección social de los trabajadores a domicilio es muy alto tanto en los países que establecen expresamente el derecho de estos trabajadores a la seguridad social, como en aquéllos que les hacen extensivas las medidas aplicables a los trabajadores ordinarios.

Si se toma el pago de contribuciones al seguro social de los trabajadores urbanos que se desempeñaban en su vivienda, como un *proxy* del nivel de seguridad social de la que gozan los trabajadores a domicilio, se observa que, en Brasil, en 1995, sólo el 13,2 de la PEA urbana que trabajaba en su hogar pagaba sus cotizaciones contra el 65,9% del total de la PEA ocupada. Además, las mujeres eran mucho más desprotegidas y vulnerables que los hombres.¹³¹

En Argentina, varios estudios de caso sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores a domicilio en las industrias “tradicionales” de la confección y de calzado de cuero coinciden acerca del incumplimiento de las disposiciones legales en materia de reconocimiento de dichos

¹²⁸ Ibidem.

¹²⁹ Ibidem.

¹³⁰ Lena Lavinas et al., op. cit.

¹³¹ Lena Lavinas et al., op.cit.

trabajadores como trabajadores asalariados y en lo que atañe a las remuneraciones y las prestaciones sociales correspondientes.¹³² La proporción de trabajadores a domicilio que recibe prestaciones sociales es sustancialmente menor que aquella de los obreros asalariados que trabajan en fábricas o en talleres.¹³³ El carácter ilegal y clandestino del trabajo asalariado a domicilio explica este tipo de práctica.¹³⁴

Un estudio sobre trabajadoras a domicilio de la confección en el Perú arroja resultados muy parecidos, aunque la extensión, en 1985, de la cobertura de la seguridad social en salud a la familia del trabajador asegurado puede haber resuelto en parte los problemas de desprotección social de un cierto número de trabajadoras.¹³⁵ Esto aparece claramente en el estudio de Paraguay que señala como la existencia de algún tipo de seguro social para los trabajadores a domicilio está comúnmente asociado a otros miembros de la familia que están asegurados o a otros empleos que el mismo trabajador puede combinar con el trabajo a domicilio.¹³⁶

Además aún cuando el dador de trabajo, para evadir sus obligaciones en materia de remuneraciones y prestaciones sociales, exige a sus trabajadores a domicilio que se inscriban como trabajadores independientes, éstos pueden no cumplir con dicho requisito. En Brasil, por ejemplo, donde el trabajador a domicilio es equiparado a un trabajador dependiente y como tal habiente derecho a su *carteira assinada*, muchas empresas de la industria de la confección, según un estudio de Abreu y Sorj,¹³⁷ transforman la relación de dependencia con las trabajadoras a domicilio en una transacción de compra y venta entre productores independientes. Pareciera tratarse, sin embargo, de un requisito puramente formal que no está sujeto a ningún control de parte del empleador, ya que la mayoría de estas trabajadoras no pagan su inscripción como autónomas.

La situación no parece ser distinta en el caso de los trabajadores insertos en actividades de servicios, como el *telemarketing* y la venta directa. A menudo, el trato entre la empresa y el trabajador, además de no basarse en un contrato de trabajo escrito, no contempla ningún beneficio social ni un ingreso mínimo, siendo el pago establecido en base al volumen de las ventas efectuadas. En otras instancias, el requisito previo para poder trabajar es que el trabajador se inscriba como autónomo. De esta manera es el propio trabajador que asume el pago de las cotizaciones. Sin embargo, la irregularidad del trabajo y la exigüidad de la remuneración obligan a muchos trabajadores a renunciar a su inscripción o a efectuar trabajos en negro.¹³⁸

Dependiendo, sin embargo, del grado de formalidad y modernización de la empresa, se dan casos en que trabajadores a domicilio, pese a la ausencia de un contrato, reciben, tras interrumpir su relación laboral con una empresa, indemnización, aguinaldo y vacaciones.¹³⁹ Otro

¹³² Julio Cesar Neffa, "Condiciones y medio ambiente del trabajo de los trabajadores a domicilio en Argentina" (mimeo), 1987, Buenos Aires, OIT ; Rosalía Cortés, "El trabajo clandestino en la industria del vestido. El empleo precario en la Argentina", Lima, CIAT-OIT, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social: vol. 2, 1988, citados en Elizabeth Jelin et al., op.cit.

¹³³ Ibidem.

¹³⁴ Ibidem.

¹³⁵ Francisco Verdura, op. cit.

¹³⁶ María Victoria Heikel, op. cit.

¹³⁷ Abreu, Alice, R.P. y Sorj, Bila, "Relações entre trabalho a domicílio e redes de subcontratação" (orgs.), *O Trabalho Invisível. Estudos sobre Trabalhadores a Domicílio no Brasil*, Río de Janeiro, Río Fundo Editora, citado en Lena Lavinás et al, op. cit.

¹³⁸ Elizabeth Jelin et al., op. cit.

¹³⁹ Ibidem.

factor que garantiza el acceso a la seguridad social y otras prestaciones sociales es el poder de negociación del propio trabajador; poder que, a su vez, depende de su nivel de calificación y trayectoria ocupacional.¹⁴⁰ Esto pareciera producirse sobre todo cuando el trabajo a domicilio se inserta dentro de una estrategia de modernización empresarial y de innovación en la organización del trabajo por medio de la constitución de círculos de calidad.¹⁴¹

Intensidad de la jornada laboral

El trabajo a domicilio ha sido convencionalmente asociado a largas horas de trabajo, sobre todo en el caso de las mujeres.¹⁴² La necesidad de tener que compatibilizar tareas familiares y domésticas con el trabajo asalariado a domicilio, la presión para cumplir con las fechas de entrega, especialmente en los períodos de mayor demanda, y la urgencia de obtener ingresos suficientes son los factores responsables de la intensidad de las jornadas laborales de los trabajadores a domicilio.¹⁴³

Los estudios realizados matizan esta visión. No sólo son las jornadas de trabajo relativamente reducidas (inferiores a las 30 horas semanales), sino que las mujeres tienden a trabajar menos horas que los hombres. En Chile, por ejemplo, el 68% del total de trabajadores a domicilio trabajaba menos de 30 horas semanales y el 85.9% menos de 48 horas¹⁴⁴ Sin embargo, si se desagregan estos datos por sexo, se nota que la proporción de mujeres que trabajan menos de 30 horas por semana llega a 73.3% respecto a 43.9% de los hombres. Asimismo, el porcentaje de hombres trabajando 49 horas y más a la semana triplica, y con creces, el de las mujeres (21% contra 6,5%).

La diferente intensidad de la jornada laboral según el género guarda estrecha relación con el tipo de actividad realizada. En efecto, las actividades fabriles, como la confección, producción de artículos de cuero y calzado, son las más exigentes en términos de tiempo y las que absorben a la mayoría de los hombres insertos en esta forma de trabajo. Esto explica porqué los hombres recurren, en mayor medida que las mujeres, a ayudantes, principalmente personas del hogar, para la realización de sus tareas. Las actividades de servicio, en las que predominan las mujeres, se caracterizan, en cambio, por el carácter más irregular y menos intensivo en cuanto al tiempo.¹⁴⁵

Los datos de las encuestas de hogares de 1986 a 1995 de Perú corroboran, si bien sólo en relación con los trabajadores industriales que se desempeñan en su domicilio, la reducida duración de la jornada laboral de los trabajadores a domicilio. El promedio de horas trabajada oscilaba entre un mínimo de 33 y un máximo de 41 horas.¹⁴⁶ También en Paraguay, la mayoría de los trabajadores a domicilio emplea 40 horas o menos a la semana para realizar sus tareas y, en el caso de las trabajadoras que son esposas o compañeras, el número promedio de horas trabajadas baja a 32.¹⁴⁷

¹⁴⁰ Lena Lavinas et al., op. cit.

¹⁴¹ Ibidem.

¹⁴² Gerry Rodgers and Janine Rodgers, "Precarious Jobs in Labour Market Regulation, the Growth of Atypical Employment in Western Europe", ILS, 1989, Geneva. Trabajo a domicilio, Informe V (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 82.a reunión, 1995, OIT, Ginebra.

¹⁴³ Gerry Rodgers and Janine Rodgers, op.cit.

¹⁴⁴ Estas constituyen las horas ordinarias de trabajo por semana en Chile.

¹⁴⁵ Dirección de Trabajo, "El trabajo a domicilio en Chile, un tema antiguo y actual: resultados de una medición nacional", op.cit.

¹⁴⁶ Francisco Verdura, op. cit.

¹⁴⁷ María Victoria Heikel, op. cit.

Estabilidad laboral y perspectivas de empleo

Es práctica habitual entre los trabajadores a domicilio trabajar para varios empleadores a la vez o en el transcurso de su vida profesional. Esto se aplica tanto a aquellos trabajadores para los cuales el trabajo a domicilio se combina con otras modalidades de inserción laboral, como para aquellos trabajadores que se dedican al trabajo a domicilio a tiempo completo o en forma exclusiva.

Cabe resaltar que, en Paraguay, la combinación de diferentes categorías ocupacionales en un mismo trabajador se da con mayor frecuencia en proximidad de la capital y va reduciéndose hacia el interior del país. Esto es un indicador de la mayor escasez de oportunidades de trabajo fuera de la capital, ya que la exclusividad ocupacional se da también en el caso de un trabajo a tiempo parcial.

La diversificación de empleadores o dadores de trabajo responde en ambos casos a una lógica de minimización de riesgos y de estabilización de ingresos. En Perú, un estudio señalaba que el 44% de las confeccionistas entrevistadas había trabajado para un promedio de tres dadores de trabajo distintos en el curso de su actividad productiva.¹⁴⁸ También se observa una correlación positiva entre la pluralidad de empleadores y la intensidad del uso de la fuerza de trabajo familiar por parte de los trabajadores.¹⁴⁹

Las relaciones empleadores/dadores de trabajo-trabajadores a domicilio pueden también, aunque con menor frecuencia, tener carácter duradero, aunque quedan sujetas a variaciones en la demanda del producto o a otros compromisos laborales de los propios trabajadores. Este tipo de situaciones pareciera darse, principalmente, con trabajadores especializados en rubros específicos.¹⁵⁰

La inestabilidad y fragilidad de las relaciones laborales y su carácter altamente informal se convierten en un obstáculo frente a la necesidad de reclamar los derechos previstos por la ley. La información sobre oferta de empleo se recoge principalmente a través de un sistema de comunicación personal y directa localizada en un área geográfica circunscrita y/o por recomendación, aunque avisos en los periódicos también pueden cumplir esta función.¹⁵¹ Diversos trabajadores a domicilio entrevistados enfatizaron que la confianza mutua era un aspecto fundamental de las relaciones con el empleador, ya que prevalece el trato de palabra.¹⁵²

El trabajo a domicilio puede llegar a ser un canal de movilidad laboral ascendente en la medida en que los trabajadores insertos en él se convierten, en una etapa posterior, en micro-empresarios o en trabajadores por cuenta propia. Es este el caso de gran parte de los talleres familiares dedicados a la producción de calzado en un distrito de la ciudad de Trujillo, Perú. Estos empezaron como trabajadores asalariados a domicilio de dos fábricas de calzado locales que les transmitieron destrezas técnicas y organizativas que les permitieron transformarse en pequeños productores informales. Con el tiempo empezaron a producir productos de mayor calidad y a precios inferiores. Como resultado de ello, las referidas fábricas se vieron obligadas

¹⁴⁸ Francisco Verdera, op.cit.

¹⁴⁹ María Victoria Heikel, op.cit.

¹⁵⁰ María Victoria Heikel, op.cit.

¹⁵¹ María Victoria Heikel, op. cit.; Elizabeth Jelin et al., op. cit.

¹⁵² María Victoria Heikel, op. cit.; Elizabeth Jelin et al., op. cit.; y Lena Lavinás et al., op. cit.

a cerrar.¹⁵³ El caso de la empresa de *software* en Brasil, mencionado en las páginas anteriores, también atestigua el potencial del trabajo a domicilio para generar mejores oportunidades de empleo. En ambos casos, las habilidades y calificaciones previas resultaron ser un factor determinante para permitir este salto de calidad en el empleo.

3. El trabajo a domicilio en la ley y la práctica: realidad y desafíos

3.1 El marco jurídico: principales orientaciones

Dos son las tendencias en materia de protección jurídica de los trabajadores a domicilio que se perfilan en los países estudiados. La primera consiste en la existencia de leyes especiales en la materia (Argentina) o en la inclusión en los Códigos de Trabajo y leyes de empleo (Paraguay y Perú) de disposiciones que reglamentan, hasta cierto punto, esta forma de trabajo. La segunda orientación prevé la extensión de la legislación laboral general a los trabajadores a domicilio por considerar su relación de empleo como contrato de trabajo (Brasil). La inclusión de esta categoría de trabajadores dentro del ámbito de aplicación general de la ley de origen, sobre todo en lo que hace a los aspectos más complejos, a un vacío jurídico que las decisiones judiciales, como veremos más adelante pueden, en parte, subsanar.¹⁵⁴

Chile es un caso aparte. En ese país, el trabajo a domicilio se considera como parte de una relación comercial y, por consiguiente, está sujeto a las disposiciones del Código Civil. Sin embargo, las reformas al Código Laboral de 1993 dejan abierta la posibilidad de clasificar dicha relación como contrato de trabajo, en la medida en que se den ciertas condiciones.¹⁵⁵

En cuanto a la definición del trabajador a domicilio, tanto en Perú como Argentina y Paraguay, se considera como tal al que efectúa un trabajo para terceros, sin control o supervisión directa del empleador, en su domicilio o en un lugar de su elección. Sin embargo, mientras en Perú y Argentina se precisa que la elaboración del producto o la prestación del servicio debe hacerse de conformidad con las especificaciones del empleador, en Paraguay, la ley omite este detalle contribuyendo a acentuar la dificultad de discernir entre trabajo dependiente y trabajo autónomo.

La legislación argentina agrega como posible lugar de trabajo al domicilio del “tallerista”. Este último, además del obrero a domicilio y del patrón, es una de las figuras que integran el vínculo laboral. Su originalidad, que también es fuente de ambigüedades y contradicciones, radica en que, dependiendo de si se relaciona con el empleador/patrón o con trabajadores a domicilio, puede ser considerado, respectivamente, como trabajador a domicilio o como empleador. Esta dualidad, sin embargo, excluye la posibilidad de que el tallerista realice trabajo por cuenta propia o coloque sus productos directamente en el mercado. La intención era impedir

¹⁵³ José Távara, “Cooperando para competir. Redes de producción en la pequeña industria peruana”, Lima, DESCO, 1994.

¹⁵⁴ María Luz Vega Ruiz, “El trabajo a domicilio: un análisis comparativo de la legislación y la práctica”, doc. No. 10, OIT, Ginebra 1995.

¹⁵⁵ Para que pueda hablarse de presunción de presencia de trabajo a domicilio, hay que probar la existencia de una relación de subordinación. Elementos de vigilancia o dirección de parte de quien contrata los servicios del trabajador pueden servir a tal fin. Martha Márquez Garmendía, “Legislación laboral relativa a la mujer en los países de MERCOSUR y Chile: un estudio comparativo”. Documentos de Trabajo 182 (Santiago ETM/OIT), 1998.

el fraude patronal a través de la transformación del trabajo a domicilio en trabajo autónomo. Sin embargo, en la práctica, la figura del tallerista genera numerosas ambigüedades, sobre todo con respecto a las disposiciones normativas que cabe aplicar a los obreros a domicilio *strictu sensu*, es decir a los que se diferencian del tallerista obrero.¹⁵⁶

En general, se imponen restricciones en cuanto al recurso a la ayuda de otras personas. En Paraguay, por ejemplo, se introduce el concepto de “taller de familia” que se define como el conformado por el jefe de familia o su esposa y los parientes que residen en la misma casa. Esto significa que toda persona que trabaja en casa por cuenta de terceros y que emplea, para tal fin, a un no pariente queda excluido de la aplicación de las disposiciones relativas al trabajo a domicilio. En Argentina, el obrero a domicilio *strictu sensu* puede contratar como máximo a una mano de obra auxiliar (ayudante o aprendiz), mientras que el tallerista no está sujeto a ningún límite en cuanto al número de ayudantes. En Perú, en cambio, el trabajo familiar o en taller de familia queda excluido del alcance de la legislación especial en la materia. No existen restricciones en cuanto al número de empleadores por cuenta de los cuales el trabajador a domicilio puede trabajar.

En lo que hace al alcance de sus disposiciones en materia de rubros de actividad, tanto la ley peruana como la paraguaya no introducen ningún criterio restrictivo. La legislación argentina, en cambio, puede prestarse a ambigüedades de interpretación, ya que, al hablar de “elaboración de artículos”, su ámbito de aplicación podría considerarse restringido a la actividad manufacturera.¹⁵⁷

El abanico de los posibles empleadores de trabajadores insertos en esta modalidad de trabajo es bastante amplio. Estos pueden incluir a comerciantes, industriales, contratistas, subcontratistas (Paraguay y Perú), talleristas e intermediarios (Argentina y Paraguay), sin mayores especificaciones. La institucionalización del vínculo laboral también presenta aspectos parecidos en los tres países. El empleador tiene la obligación de registrarse ante la autoridad competente y consignar los datos relativos a sus trabajadores a domicilio, así como sobre la entrega de materiales, devolución de los productos y remuneraciones. Como resultado de la declaración patronal, los trabajadores obtienen una libreta que los acredita como tales y que incluye la información apenas mencionada. En Perú, la legislación contempla, además, la obligación a cargo del empleador de emitir un contrato escrito en triplicado, dos copias del cual deben de entregarse al trabajador y a la autoridad administrativa competente. Dicho requisito ha sido identificado por algunos autores como un obstáculo para cumplir con la ley.¹⁵⁸

Cabe resaltar que mientras las leyes pertinentes de Argentina y Perú reconocen y regulan el derecho de los trabajadores a domicilio a las vacaciones pagadas, la legislación paraguaya lo excluye de forma expresa.

En materia de protección social, si bien la ley dispone, en Paraguay, la inclusión en el régimen del seguro social de toda clase de trabajadores asalariados, independientemente del tipo de contrato, edad, y monto de la remuneración, los trabajadores a domicilio hasta la fecha no han podido aportar al sistema de seguridad social, ya que los avalúos específicos para esta categoría de trabajadores no han sido fijados aún por la autoridad competente.¹⁵⁹ En Perú, estos

¹⁵⁶ Elizabeth Jelin et al., op. cit.

¹⁵⁷ Elizabeth Jelin et al., op. cit.

¹⁵⁸ Francisco Verdera, op. cit.

¹⁵⁹ María Victoria Heikel, op. cit.

trabajadores están comprendidos en el Sistema Nacional de Pensiones y en el régimen de prestaciones de salud, incluyendo los subsidios de maternidad y lactancia. Sin embargo, los trámites para la inscripción a la seguridad social y los cálculos para el pago de las cotizaciones son engorrosos y costosos.¹⁶⁰ Especialmente oneroso resulta el trabajo administrativo que la fijación de las referidas cotizaciones implica para el dador de trabajo, sobre todo cuando el número de trabajadores a domicilio involucrados es elevado. El valor de dichos aportes es determinado, en efecto, mes a mes dependiendo de las remuneraciones percibidas por cada trabajador. Para obviar a este inconveniente, los empleadores optan, a menudo, por modalidades de trabajo alternativas u ocultan el trabajo a domicilio, por medio de la constitución con dichos trabajadores de “micro-empresas”. El establecimiento de montos mensuales fijos, con cargo a regularizarlos, ayudaría a disminuir el recurso a este tipo de prácticas.¹⁶¹

Llama la atención el tratamiento normativo relativo a los accidentes en el trabajo y las enfermedades ocupacionales, sobre todo en consideración de la frecuencia y severidad de los accidentes y problemas de salud asociados a esta forma de trabajo. La ley argentina califica como accidente de trabajo únicamente aquél que ocurre en los talleres, y en relación con los talleristas y sus obreros. Los accidentes que se puedan producir en la vivienda del trabajador, en cambio, quedan fuera del alcance de estas disposiciones. También la ley peruana excluye a dichos trabajadores de sus regímenes de accidentes del trabajo, mientras que el Código de Trabajo paraguayo no los menciona de forma expresa en el título relativo a seguridad e higiene en el trabajo.

En los tres países examinados, la remuneración consiste esencialmente en el pago por pieza o a destajo. Como es sabido, la determinación de los salarios de esta categoría de trabajadores plantea dificultades particulares debido a la propia dinámica de la prestación que exige que el cálculo correspondiente se haga en función del rendimiento y no del tiempo de trabajo. Las tres legislaciones brevemente reseñadas, hecha salvedad por la mención a principios generales orientados a garantizar la equidad y paridad de salarios con los trabajadores de planta de igual categoría, y a impedir discriminaciones en base al sexo (Perú), no especifican los parámetros que cabe tomar en cuenta para el cálculo de las referidas remuneraciones.

Cabe señalar que solamente en Argentina existe una entidad tripartita que integra representantes del sector empresarial, sindical y gubernamental, específicamente encargada de fijar y modificar las tarifas salariales, proponer y acordar cambios en los criterios de determinación de las mismas, o en relación con la inclusión de nuevos rubros de actividad. Esta entidad se denomina Comisión de Salarios y forma parte del Departamento Nacional de Trabajo, la autoridad responsable de la aplicación de la ley en la materia. Dicha Comisión, al interior de la cual existen nueve sub-comisiones que cubren igual número de actividades productivas, constituye un verdadero espacio de negociación entre las partes sociales y el gobierno. Sin embargo, tal como la agenda de reuniones de los últimos 20 años indica (la última reunión se remonta a 1993 y las dos anteriores tuvieron lugar en 1991 y 1976), sus actividades han sufrido un serio estancamiento. Llama la atención el contraste entre el escaso dinamismo de dicha comisión y la regularidad con la que se renuevan los cargos y se hacen los nombramientos correspondientes. En cuanto a lo que es objeto de pago, vale la pena destacar la remuneración de los tiempos de espera que es prevista de forma expresa en Perú y Paraguay. En este último país, además se dispone que los pagos deben de realizarse cada semana.

¹⁶⁰ Francisco Verdera, op. cit.

¹⁶¹ Ibidem.

De lo anterior se desprende un tratamiento legal del trabajo a domicilio detallado y exhaustivo. En el caso de Paraguay, se trata de un desarrollo relativamente reciente que coincide con el período de apertura democrática del país. La adopción de disposiciones especiales en la materia se enmarca, por consiguiente, dentro de un esfuerzo mayor de reconocimiento y consolidación de los derechos laborales.¹⁶² En Perú, que cuenta con una tradición normativa mucho más larga en este ámbito, el tema del trabajo a domicilio ha seguido siendo objeto de atención en el actual proceso de reforma laboral. Una serie de recientes acciones de carácter administrativo, como la adopción del Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA), que propone un modelo de contrato individual de trabajo a domicilio con miras a mejorar el registro de dichos contratos, o la Guía Básica de Inspección del Trabajo, entre otras, confirman la vigencia, al menos desde un punto de vista de desarrollo normativo, de esta forma de trabajo.¹⁶³ En Argentina, que es el único país con una legislación especial en la materia, no se han dado cambios sustantivos en el contenido de la ley, aunque *de facto* su alcance y eficacia han sufrido restricciones significativas.

¹⁶² María Victoria Heikel, op. cit.

¹⁶³ Francisco Verdara, op. cit.

3.2 La inefectividad de la ley: sus causas principales

En realidad, la vigencia y aplicación de las leyes y disposiciones arriba mencionadas adolece de amplias limitaciones. Como hemos evidenciado en las páginas anteriores, el sub-registro de esta forma de trabajo y su carácter, a menudo, clandestino e informal son fenómenos difusos y comunes a todos los países examinados.

Esta situación guarda relación con múltiples causas. Una de ellas reside en las dificultades de fiscalización que se deben a la falta de registro, al carácter disperso de esta forma de inserción laboral, y a las restricciones legales en cuanto a la libre entrada de las autoridades de inspección en los lugares de trabajo de dichos trabajadores. El derecho a la inviolabilidad del domicilio, derecho consagrado en la Constitución de muchos países, constituye un serio impedimento al cumplimiento de las tareas de fiscalización,¹⁶⁴ aunque, en Argentina, estos límites pueden ser traspasados en la medida en que subsistan fundadas sospechas de enfermedades contagiosas o serias razones sanitarias.

Otro factor que explica la inefectividad de la ley es la inadecuación de las instituciones abocadas al registro y control del trabajo a domicilio y la escasez de personal. A menudo, no se definen con claridad las responsabilidades y funciones correspondientes al interior de los Ministerios de Trabajo, dando lugar a inacción y omisiones.¹⁶⁵ Pero, aún cuando la ley dispone la creación de complejos aparatos institucionales exclusivamente abocados al tema, los resultados dejan mucho que desear. Esto queda claramente reflejado en el caso de Argentina, en donde las diversas entidades creadas para ocuparse de tareas diferentes, como el registro y la inspección, la conciliación y el arbitraje y la fijación de salarios, o interrumpieron sus funciones por largas temporadas o¹⁶⁶ restringieron drásticamente el ámbito de operaciones.

En la actualidad, por ejemplo, el Departamento Nacional del Trabajo a domicilio sólo se encarga de la habilitación y registro de los dadores y tomadores de trabajo a domicilio. Ha dejado de recepcionar denuncias de casos de incumplimiento o violación de la ley, ya que éstas han sido centralizadas en un único departamento que se ocupa de recibir todas las denuncias laborales. A esto se agrega la falta de personal especializado en la inspección del trabajo a domicilio. La eliminación de inspectores de trabajo abocados a la fiscalización de esta forma de trabajo no se debió a cortes presupuestales, sino a su afectación a la dirección de inspección general.¹⁶⁷ Esta medida, que ha interesado al conjunto de los inspectores y no sólo aquéllos abocados al trabajo a domicilio, forma parte de una política que privilegia y antepone la polivalencia profesional a la especialización sectorial, como solía ser hasta hace alguno años. Esta nueva orientación, que es común a la región, se inserta en una lógica de supuesta optimización de los escasos recursos humanos disponibles. Estaría también vinculada a una estrategia de lucha contra el fraude laboral y se funda en el supuesto que la excesiva antigüedad en una misma área de inspección y la falta de rotación facilitan prácticas de corrupción.¹⁶⁸ Diversos actores, sin embargo, han resaltado la pérdida en términos de *expertise*, cobertura y eficacia que semejante política supone,

¹⁶⁴ María Luz Vega Ruiz, op.cit.

¹⁶⁵ Francisco Verdera, op. cit.

¹⁶⁶ En la década de los sesenta las Comisiones de Conciliación y Arbitraje dejaron de funcionar para retomar sus actividades en fecha posterior, aunque de manera muy limitada.

¹⁶⁷ Elizabeth Jelin et al., op. cit.

¹⁶⁸ Entrevista con una funcionaria de la Dirección Nacional de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Argentina.

dado el nivel de especialización y de conocimientos específicos que la inspección del trabajo a domicilio requiere.¹⁶⁹

Otro factor que contribuye al incumplimiento de las disposiciones normativas en materia de trabajo a domicilio es el temor y la complicidad de los propios trabajadores. En una situación caracterizada por altas tasas de sub-empleo y desempleo y la creciente informalización de la economía, los propios trabajadores aceptan prácticas que violan la ley, como aquella de declarar remuneraciones inferiores a las efectivamente recibidas o de que se les pagó la totalidad de las vacaciones, cuando esto no es cierto. Otra situación, que ya señalamos y que suele ocurrir con cierta frecuencia, es la inscripción, a solicitud del empleador, del trabajador a domicilio en el registro de autónomos como *conditio sine qua non* para poder trabajar.

La informalidad de los mecanismos y redes por medio de las cuales los trabajadores aprenden acerca de la existencia de oportunidades de trabajo a domicilio, así como los vínculos de parentesco, compadrazgo o amistad que, a menudo, existen entre el dador de trabajo y el trabajador, diluyen también cualquier acción de denuncia o reivindicación. La importancia que la confianza y el trato de palabra tienen en las relaciones laborales en cuestión se combina con la dispersión y aislamiento en los que los trabajadores de esta categoría suelen operar.

La confianza mutua también constituye una condición esencial para relaciones laborales estables y pacíficas en contextos que no reconocen la existencia de una relación de trabajo asalariada fuera de los locales de la empresa (Brasil) y que involucran a trabajadores con ciertos niveles de calificación.¹⁷⁰

La imagen que el propio trabajador tiene de su situación ocupacional también juega un papel importante en términos de su disposición a pretender o reivindicar el respeto de ciertas obligaciones laborales. A veces, el simple hecho de no trabajar más bajo la supervisión directa del empleador representa para el trabajador un claro indicio de su autonomía laboral.¹⁷¹ En otros casos, la multiplicidad de dadores de trabajo, aunque sean siempre los mismos, y pese al pago semanal, también contribuyen a afianzar la percepción de una supuesta independencia laboral.¹⁷²

En los casos, por cierto muy exiguos, en los que el trabajador a domicilio decida reivindicar y exigir el cumplimiento de sus derechos, los juicios laborales pueden representar un mecanismo efectivo de reconocimiento y salvaguarda de los referidos derechos. Sin embargo, el recurso a ellos es disparaje, así como los resultados correspondientes. Mientras en Brasil han permitido colmar, aunque de manera parcial, lagunas normativas,¹⁷³ en Paraguay han demostrado ser mucho más inefectivos. En realidad, en dicho país, el número de casos de juicios planteados por los trabajadores a domicilio es reducido. El recurso a arreglos extra-judiciales para resolver problemas laborales es práctica común.¹⁷⁴ Esto se debe a la dificultad de definir el concepto y el alcance del trabajo a domicilio, al altísimo porcentaje de trabajadores asalariados privados no registrados, que dificulta la apertura del proceso, ya que la presentación de las evidencias es responsabilidad del trabajador, y lo engorroso y costoso del procedimiento.

¹⁶⁹ Elizabeth Jelin et al., op. cit.

¹⁷⁰ Lena Lavinas et al., op. cit.

¹⁷¹ María Victoria Heikel, op. cit.

¹⁷² Elizabeth Jelin et al., op. cit.

¹⁷³ María Luz Vega Ruiz, "El trabajo a domicilio: un análisis comparativo de la legislación y la práctica", op.cit.

¹⁷⁴ María Victoria Heikel, op. cit.

Finalmente, se dan casos en donde la frontera entre autonomía y dependencia es difusa. Estos incluyen aquéllos trabajos que incorporan tecnología que anula la exigencia de la proximidad física entre el empleador y el trabajador, modificando por consiguiente los criterios, modalidades y mecanismos de supervisión y control y/o que exigen trabajo intelectual, que, por definición, se caracteriza por mayor capacidad de iniciativa del trabajador y por una temporalidad distinta.

En Brasil, como se anotó *supra*, no se regula el trabajo a domicilio, así como ninguna otra forma de relaciones de trabajo que no caiga bajo la definición de trabajo asalariado. Esta modalidad de inserción laboral es considerada por el Código de Trabajo como trabajo dependiente enmascarado y, como tal, susceptible de ser formalizado por medio de decisiones judiciales. De hecho, sin embargo, coexisten, desde siempre, una legislación que protege las relaciones formales de empleador-empleado con modalidades contractuales no reconocidas por la ley o con arreglos de tipo comercial que enmascaran la verdadera naturaleza de la relación subyacente. En los últimos años estos arreglos *sui generis* han ido cobrando creciente vigencia como consecuencia de la apertura económica, los cambios estructurales en el sistema productivo, la organización del trabajo y la composición de la fuerza laboral. Cabe precisar que las manipulaciones de la regulación existente no siempre responden a propósitos fraudulentos; a veces representan intentos legítimos de ajuste a cambios en la organización del trabajo.

Este estado de cosas ha dado lugar a un intenso debate en Brasil sobre la oportunidad de modernizar el actual ordenamiento jurídico. Diversos autores subrayan la urgencia de vislumbrar nuevas formas de contratación que reflejen la pluralidad de relaciones caracterizadas por grados diferentes de autonomía/dependencia.

3.3 Más o menos regulación? O una regulación diferente?

En dónde reside la solución? En la adopción, cuando éstos no existan, de ordenamientos especiales para los trabajadores a domicilio? O en la modificación de las legislaciones en la materia actualmente en vigor con miras a eliminar eventuales ambigüedades y/o simplificar los trámites y procedimientos en cuanto al registro de los trabajadores a domicilio o al cálculo de los aportes a la seguridad social? O en el establecimiento de mecanismos de supervisión y control más eficaces que aseguren tanto el respeto de leyes específicas en la materia, como la efectiva extensión de la ley general aplicable a dicha categoría de trabajadores, cuando éstos sean equiparados a los trabajadores ordinarios? O en la concepción de formas nuevas de contratación que se ajusten a los cambios radicales intervenidos en la organización del trabajo y reflejen mejor la pluralidad de relaciones laborales existentes?

No cabe duda que parte de la ineficacia de la legislación en la materia puede resolverse modificando aquéllas disposiciones normativas que favorecen el incumplimiento de la ley o alientan el recurso a modalidades de trabajo distintas. También el fortalecimiento de la capacidad de control de los servicios de inspección laboral puede contribuir al logro del mismo objetivo. Para ello, se requiere dotar los referidos servicios de recursos humanos y financieros adecuados. Asimismo, urge un serio esfuerzo de capacitación de los inspectores del trabajo en el tema. Esta exigencia, sin embargo, se topa con las dificultades que los Ministerios de Trabajo de la región han tenido que confrontar en los últimos años, a raíz de los drásticos cortes al gasto público. En Argentina y Paraguay, por ejemplo, por cada 5,000 trabajadores urbanos se cuenta con sólo un

inspector del trabajo.¹⁷⁵ En Brasil, la situación es más grave aún ya que el número de trabajadores atendidos por cada inspector asciende a 20,000.¹⁷⁶

Cualquier medida debe partir del reconocimiento de la heterogeneidad de los trabajadores a domicilio y de los diferentes grados de inseguridad que presentan en términos de ingresos, estabilidad laboral, protección social y la capacidad y poder de negociación. La tipología de trabajadores a domicilio es amplia. En uno de los extremos se encuentran trabajadores no calificados insertos en trabajos precarios y de baja calidad, altamente vulnerables a las fluctuaciones de la demanda, y sin ningún poder de negociación. En el otro extremo se ubican trabajadores que gozan de márgenes de autonomía y se distinguen por su elevada empleabilidad y fuerte poder negociador.

Para todos los tipos de trabajadores a domicilio urge la necesidad de establecer niveles adecuados de protección, sin embargo los instrumentos para alcanzar este objetivo no necesariamente son los mismos. El tema del trabajo a domicilio se inserta en un debate mucho más amplio que tiene que abordar y resolver el problema de la ambigüedad de muchas relaciones que surgen en el ámbito productivo, como resultado de la re-estructuración de la organización de la producción y del trabajo.

Cabe reconocer la existencia de grupos de trabajadores que se colocan fuera de la relación laboral convencional, al estar insertos en formas y relaciones de trabajo que no adhieren a las categorías ocupacionales comúnmente utilizadas. El desafío consiste en establecer cuando corresponde aplicar la legislación laboral y cuando la comercial. La principal dificultad radica precisamente en la identificación de criterios sustantivos que permitan medir, sin ambigüedades, el grado de subordinación y/o autonomía existente entre las partes y trazar, por consiguiente, líneas claras de separación entre una relación de trabajo y una relación comercial.

Las respuestas deben ser variadas y ajustarse a las condiciones y problemas específicos de cada segmento que integra el universo de los trabajadores a domicilio. Esto exige, sin embargo, un trabajo previo de identificación y comprensión de las características y necesidades de cada grupo que, a su vez, permita elaborar indicadores de desprotección y vulnerabilidad que orienten el contenido y la composición de las medidas legales pertinentes.

4. Reflexiones finales

El trabajo a domicilio está asociado tanto a situaciones de deterioro económico, aumento del desempleo y precarización del empleo, como a contextos caracterizados por tasas de crecimiento económico altas y sostenidas y sensibles reducciones en los niveles de desempleo abierto y pobreza. La vigencia de esta forma de empleo en situaciones tanto de surplus como de restricción de la oferta de mano de obra indica que su existencia no es fruto únicamente de las condiciones en las que opera el mercado de trabajo, sino que depende también de otros factores.

Asimismo, los estudios realizados confirman la presencia de trabajo a domicilio en los sectores intensivos en mano de obra en donde ha estado tradicionalmente concentrado (confección, calzado y textil), así como en sectores industriales de punta que emplean tecnología

¹⁷⁵ Victor E. Tokman y Daniel Martínez, "Labour issues in Mercosur", op. cit.

¹⁷⁶ Ibidem.

avanzada y se caracterizan por altos márgenes de productividad. En los primeros, el trabajo a domicilio se inserta en una estrategia de re-estructuración «defensiva» de la producción ante las importaciones asiáticas. En los sectores industriales de tecnología de punta, esta modalidad de trabajo forma parte integrante del modelo de empresa flexible y de los círculos de calidad establecidos a su interior. Las ventajas que se derivan para la empresa de la utilización de trabajo a domicilio, sobre todo en términos de ahorros en los costos laborales por concepto de pago de horas extraordinarias, no se traducen para el trabajador ni en precariedad laboral ni en salarios más bajos.

Hay evidencias de la existencia de trabajo a domicilio también en el sector de servicios, especialmente en los países que, en los últimos años, han registrado una caída importante de la participación del empleo industrial en el empleo total. Esto constituye un fenómeno nuevo que matiza la percepción convencional, según la cual el trabajo a domicilio se restringe al sector manufacturero o industrial.

Al igual que en las estructuras ocupacionales de los países de la región, esta forma de trabajo predomina en las actividades de servicio de baja productividad y bajos ingresos. Sin embargo, también hay evidencias, aunque más escasas, de presencia de trabajo a domicilio en actividades de servicio de alta productividad, absorbedoras de mano de obra altamente calificada y que goza de condiciones de trabajo satisfactorias e ingresos competitivos, sino superiores, a los que reciben los trabajadores internos que efectúan tareas similares o equivalentes.

Lo anterior sugiere la existencia de un proceso de segmentación del mercado de trabajo a domicilio, en función de la re-estructuración económica actualmente en curso en los países reseñados, que altera profundamente la imagen tradicional del trabajador y del trabajo a domicilio. Los estudios realizados reflejan un panorama complejo que combina formas de trabajo a domicilio caracterizadas por remuneraciones bajas e intermitentes, una elevada inestabilidad ocupacional y la ausencia de cualquier tipo de protección social y otras a las que corresponden remuneraciones y una calidad del empleo más elevados. La diferente dotación de los trabajadores en cuanto a calificaciones y habilidades, contactos y experiencia laboral previa pareciera determinar la inserción del trabajador en una u otra forma de trabajo a domicilio.

La fuerte presencia de trabajadores a domicilio en actividades de servicio respecto a actividades de producción de bienes tiene importantes repercusiones sobre la duración de la jornada laboral, el uso de auxiliares en el desempeño de las tareas, y las condiciones de trabajo. Dichas actividades parecieran ser menos exigentes respecto a las actividades industriales, en materia de horas de trabajo requeridas, lo cual se traduce en una demanda menor de ayuda familiar para cumplir con los plazos establecidos. Estos dos aspectos contradicen las ideas convencionales sobre trabajo a domicilio que ha sido tradicionalmente asociado a largas horas de trabajo, sobre todo para las mujeres, y al uso de mano de obra familiar. Asimismo, los salarios parecieran ser, en media, más bajos y precarios que los recibidos por los trabajadores a domicilio industriales.

Otro aspecto interesante que ha surgido de la investigación es la alta incidencia de trabajo a domicilio realizado como ocupación secundaria. Esto guarda relación con la edad, el género y el estatus de los trabajadores, así como con el deterioro o estancamiento de los salarios reales. Esto último contribuye a que trabajadores, que ya están ocupados, decidan desempeñarse algunas horas como trabajadores a domicilio para complementar sus ingresos.

Las investigaciones realizadas confirman que este tipo de empleo ocupa, de forma ampliamente mayoritaria, a mano de obra femenina y que las mujeres están sobre-representadas en las actividades de menor productividad y mayor precariedad. Las mujeres, en efecto, tienden a concentrarse, respecto a los hombres, en un espectro mucho más limitado de actividades que suelen exigir menores niveles de calificación.

Los hombres que se dedican al trabajo a domicilio tienden, en su gran mayoría, a ser jefes de familia y suelen ser más viejos que las mujeres. Esto se debe a la diferente trayectoria laboral recorrida por los primeros antes de acceder a esta forma de trabajo. En general, los hombres se dedican al trabajo a domicilio, después de haber sido despedidos de un trabajo asalariado y en ausencia de otras oportunidades de empleo. También se observaron casos de hombres abocados a actividades relacionadas con la informatización de servicios y a las que corresponden condiciones de trabajo extremadamente atractivas.

Especial interés revisten las diferentes ventajas que hombres y mujeres atribuyen al trabajo a domicilio. Los hombres valoran principalmente la posibilidad de poder disponer de su tiempo y dividirlo, sin restricción alguna, entre actividades de diversión y tareas vinculadas al trabajo. Los ahorros en los gastos de transporte y de indumentos que se derivan del trabajo a domicilio son otros aspectos igualmente valorados. Los hombres, en general, sobre todo cuando no existen diferencias sensibles en cuanto hace a los ingresos, prefieren seguir trabajando en el hogar. Las mujeres, por otro lado, aprecian la posibilidad que el trabajo a domicilio les ofrece de compatibilizar sus responsabilidades domésticas y familiares con actividades remuneradas. Estas manifiestan, en general, el deseo de trabajar fuera del hogar, una vez que cesan de existir las condiciones que las retuvieron en sus viviendas, para romper el aislamiento en el que viven y lograr una separación entre vida laboral y esfera privada.

Las condiciones de aislamiento, precariedad, inestabilidad e invisibilidad en las que, en la mayoría de los casos, se efectúa el trabajo a domicilio explica la ausencia de organizaciones representativas de esta categoría de trabajadores, así como la escasa atención otorgada al tema por el movimiento sindical. Es plausible suponer que la movilización y organización de los trabajadores abocados a actividades de servicio plantea mayores dificultades respecto a los trabajadores a domicilio industriales. Asimismo, se trata de un sector en el que la presencia sindical ha sido históricamente débil, si se exceptúa al sector público.

Otro factor que desalienta acciones reivindicativas o de denuncia del parte del trabajador son los lazos de amistad, parentesco y compadrazgo en que a menudo se basa la relación laboral, así como el desconocimiento del número y características de la totalidad de los actores involucrados y las responsabilidades y obligaciones correspondientes. Asimismo, la multiplicidad y variedad de interlocutores (intermediarios, empleadores, talleres, empresas) con los que el trabajador a domicilio se relaciona a la vez o en el transcurso de su vida laboral escapa a la dicotomía clásica empleador-empleado, generando a veces una ilusión de independencia, o confusión sobre su identidad ocupacional que mengua su habilidad o iniciativa para mejorar sus condiciones de trabajo.

Todas las legislaciones de los países reseñados, con la sola excepción de Chile, consideran al trabajo a domicilio como trabajo asalariado y otorgan, aunque en grados diferentes, igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los demás trabajadores en una serie de aspectos fundamentales en toda prestación de trabajo subordinado. A esta reglamentación detallada corresponde, sin embargo, una situación de incumplimiento generalizado de la mayor

parte de las normas. La falta de aplicación práctica de éstas se debe, en cierta medida y en algunos casos, a los altos costos administrativos y el carácter engorroso de ciertos procedimientos, a la inadecuación de los mecanismos y servicios de fiscalización, y la existencia de una cultura arraigada de fraude laboral. Cabe, por consiguiente, distinguir entre situaciones en que el incumplimiento refleja una dificultad objetiva de satisfacer ciertos requisitos, de aquéllos casos en los cuales el propósito perseguido es el fraude fiscal y laboral.

En los últimos años la literatura sobre la economía y el empleo informal y la micro-empresa ha conocido un verdadero y propio auge, que se ha traducido, parcialmente y con resultados disparejos, en programas estatales y privados de apoyo a estas unidades productivas. El «mito» de la micro-empresa ha dado lugar a importantes omisiones en el reconocimiento y análisis del trabajo a domicilio y ha originado políticas y programas de fomento micro-empresarial que han fracasado o alcanzado sólo en parte las metas establecidas debido, *inter alia*, a una lectura equivocada de las características y necesidades de los trabajadores a domicilio.

La heterogeneidad del trabajo a domicilio en cuanto a sectores y ramas de actividad, niveles de productividad, condiciones de trabajo e ingresos, grado de subordinación del trabajador respecto del dador de trabajo, así como niveles de protección social exige respuestas y medidas de política igualmente heterogéneas. Para ello, se vuelve necesario elaborar una tipología de trabajadores a domicilio y, en base a ella, identificar un conjunto de indicadores capaces de medir el diferente grado de precariedad, desprotección y vulnerabilidad que los caracteriza. Esto consentirá el diseño de programas y políticas específicas para cada segmento de este grupo de trabajadores y ajustadas a sus necesidades y aspiraciones.

A tal fin, urgen ulteriores investigaciones que analicen los cambios cualitativos que el trabajo a domicilio ha sufrido, como resultado de la competencia internacional, la revolución tecnológica, y la flexibilización y fragmentación de la organización de la producción y del trabajo, y las consecuencias sociales, económicas y culturales que puedan derivarse de ello. En particular, resulta necesario realizar más estudios de caso en sectores distintos a los «tradicionales» y examinar los factores y condiciones que promueven situaciones de flexibilidad exentas de condiciones de precariedad, con miras a explorar en qué medida las políticas públicas pueden contribuir a ampliar el alcance de trabajos a domicilio de calidad.

Igualmente importante resulta conocer con mayor precisión la magnitud del trabajo a domicilio. La utilidad de este tipo de iniciativas queda ampliamente demostrada por la reciente medición de esta forma de trabajo por parte del Ministerio de Trabajo de Chile, conjuntamente con el Instituto Nacional de Estadísticas. Dicho ejercicio, además de matizar y enriquecer las connotaciones tradicionales del trabajo a domicilio, ha hecho importantes contribuciones de orden conceptual y metodológico que deberían ser aprovechadas por los demás países de la región. Cabría, asimismo, definir criterios metodológicos claros que permitan comprender mejor las relaciones y cadenas de subcontratación tanto a partir de las encuestas de hogares como de los censos industriales.

La promoción y salvaguarda de los intereses y derechos de los trabajadores a domicilio no debería recaer únicamente sobre las legislaciones nacionales pertinentes, sino que también tendría que encontrar lugar en las negociaciones colectivas.

Igualmente crucial resulta la promoción de campañas de información y sensibilización dirigidas a la opinión pública, los estamentos gubernamentales, las partes sociales, así como los

círculos académicos. Dichas campañas deberían de acompañarse de mesas redondas y otras actividades de encuentro y debate multisectorial.

Bibliografía

Edward J. Amadeo y Valeria Pero, "Adjustment, Stabilization and the Structure of Employment in Brazil", Employment and Training Papers, Employment and Training Department, ILO Geneva, 1997.

Eileen Boris, "Sexual divisions, gender constructions. The historical meaning of home work in Western Europe and the United States", en *Homeworkers in Global Perspective: invisible no more* (Eileen Boris y Elisabeth Prügl editores, Routledge New York and London, 1996).

M. Carnoy, M. Castells y C. Benner, "Mercados laborales y formas de empleo en la era de la flexibilidad". Estudio monográfico de Silicon Valley en *Revista Internacional del Trabajo*, 1997/primavera, vol.116, núm.1.

Rosalía Cortés, "El trabajo clandestino en la industria del vestido. El empleo precario en la Argentina", Lima, CIAT-OIT, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social: vol. 2, 1988.

Dirección del Trabajo, Depto. de Estudios, Instituto Nacional de Estadísticas, OIT, "El Trabajo a domicilio en Chile, un tema antiguo y actual resultados de una medición nacional", OIT, 1998.

Martha Márquez Garmendía, "Legislación laboral relativa a la mujer en los países de MERCOSUR y Chile: un estudio comparativo", Documentos de Trabajo 182 (Santiago, ETM/OIT), 1998.

María Victoria Heikel, "Trabajadores a domicilio en Paraguay", OIT, 1998.

Elizabeth Jelin, Matilde Mercado y Gabriela Wyxczykier, "El trabajo a domicilio en Argentina", OIT, 1998.

Lena Lavinas, Bila Sorj, Leila Linhares y Angela Jorge, "Trabalho a domicílio: novas formas de contratualidade", OIT, 1998.

Adriana Marshall, "Formas precarias de trabajo asalariado: dos estudios en el área metropolitana de Buenos Aires", DP/26/1990, IIEL, OIT Ginebra.

Julio Cesar Neffa, "Condiciones y medio ambiente del trabajo de los trabajadores a domicilio en Argentina" (mimeo), OIT, Buenos Aires, 1987.

OIT, Programa de Actividades Sectoriales, "Mundialización de las industrias del calzado, los textiles y el vestido", TMFTCI/1996, OIT, Ginebra.

OIT 1997, OIT Informa. Panorama Laboral '97, núm. 4 (Lima, OIT).

OIT, Trabajo a domicilio, Informe V (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 82.a reunión, 1995, Ginebra.

Molly Pollack, “Reflexiones sobre los Indicadores del Mercado de Trabajo para el Diseño de Políticas con un Enfoque basado en el Género”, Serie *Mujer y Desarrollo*, Unidad Mujeres y Desarrollo, CEPAL, Santiago, julio de 1997.

Gerry and Janine Rodgers, “Precarious Jobs in Labour Market Regulation, the Growth of Atypical Employment in Western Europe”, ILS, 1989, Geneva.

Gerry Rodgers y Gerhard Reinecke: “La calidad del empleo: Perspectivas y ejemplos de Chile y Brasil” en *Reestructuración, integración y mercado laboral. Crecimiento y calidad del empleo en economías abiertas*. Capítulo V , OIT, 1998.

Jaime Saavedra et al., “Empleo, productividad e ingresos: Perú “(1990-1996), OIT, Lima, 1998.

José Távora, “Cooperando para competir. Redes de producción en la pequeña industria peruana”, Lima, DESCO, 1994.

Victor Tokman y Daniel Martinez, “Labour issues in Mercosur” en *Common market of the Southern Conc. MERCOSUR. The impact of economic integration: a case study*. Labour Education, 1997/4. No.109, ILO. Geneva.

María Luz Vega Ruiz, “El trabajo a domicilio: hacia una nueva regulación?”, Revista Internacional del Trabajo, vol. 111, 1992, núm.1.

Maria Luz Vega Ruiz, “El trabajo a domicilio: un análisis comparativo de la legislación y la práctica”, doc. núm.10, OIT, Ginebra, 1995.

Francisco Verdera, “El trabajo a domicilio en el Perú”, OIT, 1998.