



GOBIERNO DE CHILE
Dirección del Trabajo
Departamento de Estudios

CUADERNO DE
INVESTIGACIÓN
N° 9

**TRABAJADORES
A CONTROL REMOTO**

El Trabajo a Domicilio

Profesionales
Dirección del Trabajo
HELIA HENRÍQUEZ
VERÓNICA RIQUELME

Profesionales externas
THELMA GÁLVEZ
TERESITA SELAMÉ

Santiago, Chile, 2001

Esta investigación contó con el apoyo de:

La Organización Internacional del Trabajo en el marco del Proyecto sobre Trabajo a Domicilio en América Latina, coordinado por el Departamento de Políticas de Desarrollo (Poldev) de la sede de la OIT en Ginebra y el Equipo Técnico Multidisciplinario de la OIT en Santiago de Chile.

El Servicio Nacional de la Mujer a través del Departamento de Sectores.

Se realizó en convenio con el **Instituto Nacional de Estadísticas** -Departamento de Estadísticas Laborales, Departamento de Estudios y Departamento de Informática-, organismo que tuvo a su cargo una parte central del presente estudio.

Agradecemos especialmente el aporte de los siguientes **profesionales** de las instituciones mencionadas: Franklin Arancibia, Angélica Hidalgo, Verónica Oxman, Gerhard Reinecke, Petra Ulshoefer, María Elena Valenzuela y Teresa Varela.

La publicación de esta segunda edición ha podido realizarse gracias a la colaboración de la **Agencia OXFAM**, Gran Bretaña.

INDICE

PRESENTACIÓN	9
I. El Trabajo a Domicilio, Modalidad de Empleo que Contribuye a la Flexibilidad Laboral	13
A. Reciclaje para flexibilizar la empresa moderna.	13
B. El empleo flexible en la discusión sobre equidad	18
C. La ofensiva de desregulación: el trabajo a domicilio fuera del Código del Trabajo	20
D. ¿Trabajo asalariado?	24
E. Un empleo de mujeres: ¿elección o cuestión de supervivencia?	27
II. Dificultades para la Regulación y Fiscalización del Trabajo a Domicilio	33
A. La regulación (y desregulación) del trabajo a domicilio en Chile	33
B. El trabajo a domicilio, una preocupación de la Organización Internacional del Trabajo	38
III. El Trabajo a Domicilio en la Literatura Especializada	45
A. Enfoques y énfasis en el análisis del trabajo a domicilio	45
B. Las condiciones de trabajo	47
C. El teletrabajo, nueva forma de trabajo a domicilio	55
D. Grado de extensión del trabajo a domicilio	59
E. Factores determinantes del incremento o de la disminución del trabajo a domicilio	65

IV. Los Resultados de la Medición del Trabajo a Domicilio en Chile	71
A. Alcances metodológicos	71
1.- Opciones metodológicas adoptadas	71
2.- La encuesta suplementaria sobre trabajo a domicilio	78
3.- Explotación conjunta de la Encuesta Nacional del Empleo y la Encuesta Suplementaria sobre Trabajo a Domicilio	80
4.- Caracterización de los trabajadores a domicilio ya detectados (jornada, ayudas, estabilidad y experiencia laboral anterior)	82
5.- Aspectos muestrales y de terreno	82
B. Síntesis general de los resultados de la Encuesta Suplementaria	84
C. Medición y tipos de trabajadores a domicilio	89
1.- La medición de los trabajadores a domicilio revela diferentes situaciones ocupacionales	89
2.- Un trabajo de mujeres	96
D. Actividades que desempeñan los trabajadores a domicilio	99
E. Algunas características del trabajo a domicilio	113
1.- El tiempo de trabajo	113
2.- Ayuda en el trabajo	118
F. Antigüedad en el trabajo a domicilio	121
G. ¿Quiénes son los trabajadores a domicilio	129
H. Distribución espacial	134
V. Consideraciones Finales	145
VI. Apéndice	151
Referencias Bibliográficas	159
Anexos	165
Anexo N° 1 Instructivo para la capacitación de los encuestadores	167
Anexo N° 2 Estimaciones y Coeficientes de Variación de la Encuesta Suplementaria sobre Trabajo a Domicilio	179
Anexo N° 3 Apéndice metodológico: algunos resultados útiles para mejorar los intentos de medición de los trabajadores a domicilio.	181
Anexo N° 4 Anexo estadístico	187

EMPLEOS

VENDEDORAS TELEMARKETING. Experiencia comprobada, buen sueldo más comisión. José Yorbio Medina 71, Alameda con Brasa.

VENDEDORAS VENDEDORAS PARTI- me solicita empresa comercializadora de sistemas computacionales, productos computarizados con trabajos actuales, excelentes comisiones, incentivos, premios. Solicitar entrevistas lunes a viernes: 5512371, 5512623.

VENDEDORAS VENDEDORAS, SUREDO base y comisión. Telefonos: 3832785, 3835458, lunes

VENDEDORAS editorial, con opción de 35 fotografías. Borja 147.

VENDEDORAS la empresa de mientos basados en premios. Borja 147.

VENDEDORAS José Huerfano, 3.

VENDEDORAS José Richard, Presidente de lunes a viernes de 10 a 12.

VENDEDORAS metrológica, en

BANCO LIDER CON PRESENCIA EN TODO EL PAIS necesita contratar para su unidad de Telemarketing

EJECUTIVAS DE TELEMARKETING

Personas de buena presencia, orientadas a superar desafíos, con adecuada dicción y excelentes habilidades comunicacionales. Trabajar en proyectos comerciales y en centros de teléfono.

Requisitos: experiencia en instituciones financieras.

Se ofrece: Salario superior a los estándares del mercado, beneficios de seguro de vida, seguro de salud, seguro de cesantías y vacaciones de 14 días.

Se requiere: Experiencia en telemarketing, alta motivación y actitud comercial.

SE OFRECEN: Sueldo base, más comisiones y premios por metas.

Enviar Curriculum a: **TELEMARKETISTAS 7950, Casilla 130, Sigo.**

AYUDANTE DE COCINA con buena presencia necesita restaurant, Presentarse lunes 16.00- 12.00 horas, General Huelly 23a. Providencia.

AYUDANTE DE FOTOCOPIADORA BERNARDO 14 Santa Rosa.

ARZON NEGRO CDH 1171.

ANALIZADOR NECESITA Aumentar sueldo o cambiar de trabajo. Voto el 30, Pudahuel.

COMPANIA INTERNACIONAL Requiere a las mejores **TELEMARKETISTAS**

REQUISITOS: Experiencia en telemarketing, alta motivación y actitud comercial.

SE OFRECEN: Sueldo base, más comisiones y premios por metas.

Enviar Curriculum a: **TELEMARKETISTAS 7950, Casilla 130, Sigo.**

COMPANIA INTERNACIONAL Requiere a las mejores **TELEMARKETISTAS**

Se ofrece: Sueldo base, más comisiones y premios por metas.

Enviar Curriculum a: **TELEMARKETISTAS 7950, Casilla 130, Sigo.**

ENCUESTADORES

Se ofrece: Sueldo base, más comisiones y premios por metas.

Enviar Curriculum a: **TELEMARKETISTAS 7950, Casilla 130, Sigo.**

Las Condes

INFORMA

La Municipalidad de Las Condes requiere reclutar para proyecto conjunto de "Tele Trabajo" con empresa líder en el mercado de las telecomunicaciones a:

- Personas con discapacidad física (Ortopédica, Neurológica, Psiquiátrica).
- Menores de 30 años.
- Con enseñanza básica completa.
- Buen trato y disposición para atención de público.
- Residentes en la comuna de Las Condes.
- Excellente manejo de computación a nivel usuario.

Se ofrece:

- Posibilidad de trabajo en sus propios domicilios.
- Subsuelo Municipal.
- Jornada de trabajo parcial.
- Integrarse a un proyecto innovador.

Las personas interesadas deberán concurrir con curriculum vitae los días lunes 26 y martes 27 de abril de 1990 a las 15:30 horas a Magdalena N° 50, primer piso, Las Condes.

EL ALCALDE

SUPERVISORES DE COBRANZA TELEFONICA

(Para trabajar en horario vespertino de Lunes a Viernes, Sábado)

REQUISITOS: Estudios superiores de nivel Medio Superior. Experiencia en administración. Buena manejo computacional y capacidad de trabajo, excelente nivel de relaciones interpersonales de liderazgo.

COBRADORES TELEFONICOS

(Para trabajar en horario vespertino de Lunes a Viernes, Sábado)

REQUISITOS: Desable estudiantes universitarios de Ciencias Sociales. No es necesario experiencia en el área interpersonal y muy buena expresión verbal.

COBRADORES DOMICILIARIOS

REQUISITOS: Escolaridad completa y experiencia interpersonal, muy buenas relaciones interpersonales y persuasiva.

SE OFRECEN: Integrarse a importante empresa respaldada por sólido Grupo Financiero, con grandes proyecciones, desafíos y capacitación.

Se invita a los interesados a enviar sus antecedentes con fotografía reciente y pensiones de renta, indicando claramente código de postulación a: **COBRANZAS, Casilla 2816, Santiago.** (Se garantiza absoluta confidencialidad)

EMPRESA DE MULTICARRIER requiere: **PARA SU AREA DE COBRANZAS**

Cod.1 JEFE DEPTO. COBRANZAS ESPECIALES

Orientamos la búsqueda a profesionales mayores de 25 años, con experiencia en cobranzas masivas, cobranzas judiciales, manejo de cobranzas y empresas de cobranzas. Los postulantes deberán demostrar alta capacidad para trabajar en equipo, excelente manejo de relaciones interpersonales y autonomía en su gestión. La sede del cargo es Santiago.

Cod.2 COBRADORES

Para conformar una plataforma de Cobranza superior a 30 años, que se orientará a la cobranza comercial para posibilitar el pago de deudas.

Se ofrece una alta motivación, así como ambiente de trabajo.

Los interesados deberán enviar sus antecedentes recientes, pensiones de renta y código de postulación a: **COBRANZAS 7950**

EMPRESA DE COBRANZAS REQUIERE:

1 COBRADORES TELEFONICOS

Excelente trato y expresión oral. Experiencia en cargo o similar. Manejo PC.

JORNADA A: LUNES A SABADO DE: 0800 A 1600 HORAS

2 COBRADORES NOTIFICADORES-TERRENO

Jornada completa: 0/Experiencia y motivación propia de preferencia 6/100.

REQUISITOS GENERALES:

Antecedentes comerciales intachados, personas amables, asociando relaciones interpersonales.

Def. C.I. con foto, pensiones de renta legalizadas (cargo y jubilación).

TEATINOS 251 - LOCAL B

Solo Martes 13 y Miércoles 14.

AYUDANTE PARA BOGOSA con experiencia, Certificado de antecedentes al día.

AYUDANTE PARA BOGOSA con experiencia, Certificado de antecedentes al día.

AYUDANTE PARA BOGOSA con experiencia, Certificado de antecedentes al día.

COBRANZAS, Casilla 2816, Santiago.

COBRANZAS, Casilla 2816, Santiago.

COBRANZAS, Casilla 2816, Santiago.

PRESENTACIÓN

La noción de trabajo a domicilio es antigua. Históricamente ha sido considerada una forma de trabajo asalariado cuya particularidad reside en que el lugar de desempeño es el domicilio del trabajador; o más adecuadamente formulado, no es el de la industria dadora de trabajo, sino el que define el propio trabajador, generalmente, su propio hogar.

Hasta 1981, en nuestro país, esta relación laboral recibió, con normas propias, la protección completa de todo trabajo asalariado, incluida la protección a la maternidad, pues el trabajo a domicilio tenía un componente femenino muy mayoritario. Pero luego, apartándose de esta lógica protectora que se mantuvo en la legislación internacional del trabajo, en Chile, durante las dos décadas siguientes, las personas que trabajaban para otros en su propio domicilio se encontraban excluidas de la legislación laboral y social. Sólo recientemente, entre las modificaciones al Código del Trabajo que entraron en vigencia el pasado 1 de diciembre, cambió esta situación y se repuso la calificación del trabajo a domicilio como relación laboral¹.

La Dirección del Trabajo dentro de sus responsabilidades de observación y diagnóstico de los fenómenos presentes y emergentes en el mundo del trabajo, viene investigando, con la colaboración de la Organización Internacional del Trabajo, el Instituto Nacional de Estadísticas y el Servicio Nacional de la Mujer, la modalidad del trabajo a domicilio, en la perspectiva de determinar con precisión sus necesidades de protección a través de la regulación legal y de la acción administrativa.

¹ Estas reformas entraron en vigencia el 1º de diciembre del año 2001. Sin embargo, en el capítulo II de esta reedición –cuando se aborda la regulación del trabajo a domicilio en el país– no se contempla esta reciente modificación.

El trabajo a domicilio mantiene su vigencia como tema de investigación; la razón principal está en la metamorfosis significativa que ha experimentado en las últimas décadas. En efecto, junto a las formas antiguas de trabajo industrial –cuyo tipo más conocido es la costurera en la industria de la confección- ha aparecido empleo a domicilio en múltiples servicios y en el comercio; se trata de ocupaciones que se enmarcan en un formato muy distinto, son otras las condiciones laborales en que se desempeñan y otro el perfil de los trabajadores que acceden a estos puestos de trabajo. La literatura habla de un “nuevo trabajo a domicilio”, cuyo desarrollo, al menos en nuestro país, no se conoce bien.

La investigación en nuestro Servicio se inició en 1997, con el estudio que se reedita en esta publicación. Su cobertura, de alcance nacional, fue un factor significativo en el avance que hasta el momento habían logrado los estudios más específicos realizados en algunas comunas o poblaciones o en ramas de actividad económica determinadas. Aún ahora son pocos los países que cuentan con investigaciones sobre el trabajo a domicilio de la envergadura de este estudio. La circunstancia de haberlo realizado con el Instituto Nacional de Estadísticas, organización con calificada experiencia en la recolección y medición de datos, asegura la validez de la información.

Esta investigación fue la que reveló cuan significativo había llegado a ser el trabajo a domicilio en la actividad de servicios y en ocupaciones propias de la empresa moderna. Se pudo, por lo tanto, constatar que se había producido una diversificación de los sectores que recurren a este tipo de trabajos, en tanto tradicionalmente éstos se ubicaban en actividades industriales (que se fueron deteriorando), principalmente en el rubro textil, en el cuero y calzado y en menor medida, en el metalúrgico. Se mostró también que el fenómeno es mayoritariamente urbano y en consecuencia de menor extensión en las comunas rurales.

El estudio mostró, asimismo, la mucha flexibilidad en la gestión de la mano de obra que el trabajo a domicilio puede introducir. Diversos indicadores ilustran esta aseveración; entre ellos el hecho que gran parte de los trabajadores a domicilio no sean sólo asalariados sino que combinen esta condición con la de trabajador por cuenta propia; la temporalidad de muchos de los empleos bajo esta modalidad obedece también a esta lógica; y, en el mismo sentido apunta el dato sobre el número de horas trabajadas,

que siendo casi siempre inferior al de la jornada ordinaria, baja bastante más en el segmento de las “modernas” actividades a domicilio.

El alto componente femenino de la fuerza de trabajo a domicilio es una característica que se ha mantenido a través del tiempo.

Al tiempo que entregó información de indiscutible significación, y válida para todo el país, el resultado de esta investigación incluyó numerosas interrogantes. Estas tienen que ver sobre todo con los nuevos empleos a domicilio detectados en el sector de los servicios y en el comercio, los que parecen insertarse, a diferencia del viejo trabajo a domicilio, en nichos modernos de la economía. La necesidad de proseguir la investigación se hizo urgente.

Atendiendo a ello, se realizó una segunda medición en el año 2000, dirigiendo la atención a detectar de manera más desagregada y con más precisión los nuevos tipos de trabajos que se estaban realizando a domicilio. Nuevamente se trabajó en conjunto con el Instituto Nacional de Estadísticas, utilizando la misma metodología que en la investigación anterior, pero circunscribiendo el estudio a la región Metropolitana. Una selección de los datos recogidos en esa ocasión se incluye en un apéndice final en esta reedición de “Trabajadores a control remoto”. La expansión del trabajo a domicilio más moderno y la presencia de una mayor proporción de hombres en estas ocupaciones nuevas, son dos tendencias a destaca entre la información encontrada.

La reciente vuelta a la calificación laboral del trabajo a domicilio ha traído nuevos desafíos, si se quiere lograr la efectiva protección de este segmento de trabajadores. Es necesario promover el acatamiento de esta norma, legitimarla y conjurar el peligro que este tipo de empleo pase a ser contratado “en negro”. En seguida, es indispensable definir indicadores precisos para discernir cuando se configura la situación de dependencia y subordinación, que es la que origina protección y activa los mecanismos administrativos y judiciales al efecto. El punto no es tan fácil frente a trabajos de aparición reciente -entre los cuales está el teletrabajo- en los que, junto con el lugar de desempeño, aparecen también modificados otros factores que tradicionalmente han definido la relación laboral. Un diagnóstico que describa adecuadamente cómo se realizan estos trabajos es indispensable y es la razón por la que la Dirección del Trabajo prosigue la indagación en este sentido.

Profundizar en estudios como éste sobre “trabajo a domicilio”, y continuar, de manera más general, la investigación orientada a detectar los fenómenos emergentes en el mundo del trabajo, permite contribuir con diagnósticos objetivos a la elaboración de la política nacional que se ha propuesto promover el empleo y asegurar al mismo tiempo adecuada protección social a éste. Nos mueve, en otros términos, la aspiración al “trabajo decente”.

María Ester Feres Nazarala.
Directora del Trabajo

CAPÍTULO I

EL TRABAJO A DOMICILIO, MODALIDAD DE EMPLEO QUE CONTRIBUYE A LA FLEXIBILIDAD LABORAL

A. RECICLAJE PARA FLEXIBILIZAR LA EMPRESA MODERNA

Si bien el trabajo a domicilio es una modalidad de empleo antigua, que existe desde los inicios de la industrialización, aparece también hoy en día como un empleo propio del mundo del trabajo moderno.

El trabajo a domicilio ha sido objeto de especial preocupación en los últimos años. Aunque las estadísticas laborales no tienen datos rigurosos, numerosos estudios de pequeña cobertura indican que se está expandiendo, como una modalidad de empleo que integra la dinámica de desconcentración productiva y fragmentación de las empresas que caracteriza hoy en día el orden económico y laboral. Como es sabido, la reorganización experimentada desde mediados de los años 70, está marcada por la dispersión del proceso productivo, lo que configura un panorama muy diferente del modelo anterior de alta concentración. Aparece una multiplicidad de unidades productoras de bienes o servicios, pero no todas concurren al mercado, ya que muchas empresas producen por encargo de otras, sin comercializar directamente. Lo importante de destacar es que las relaciones que se entablan entre las distintas unidades productivas no son únicamente comerciales sino que involucran el empleo, la organización del trabajo y las relaciones laborales. No sólo se encargan y se prestan servicios, sino que también, bajo modalidades jurídicas distintas y adoptando en la realidad diferentes formas y características, se subcontrata trabajo, lo que muchas veces ocurre en cadena: “esta nueva modalidad de operación del capital opera simultáneamente con una desconcentración de los procesos productivos: la subcontratación de unidades productivas autónomas pero organizadas en función de la lógica del capital hegemónico. La nueva forma de centralización exige flexibilidad y la

fragmentación del capital productivo constituye parte de ella” (Agacino, 1994:109). Ahondando en las relaciones entre unidades productivas, un conocido autor señala que “en Japón, como en otras partes, es frecuente que las grandes empresas se esfuercen por reducir sus inversiones en capital fijo, subcontratando algunas actividades con medianas y pequeñas empresas” (Coriat, 1995:99-100). Y refiriéndose específicamente a la economía japonesa, donde el nuevo modelo tiene desarrollo ejemplar, añade: “en realidad, se trata de otra ruptura con el fordismo canónico pues, además, lo que se busca ya no es la integración (vertical u horizontal) sino, por el contrario, la desconcentración” (Coriat, 1995:105).

Una de las ideas base de esta reestructuración ha sido la de *flexibilidad*. Planteada como estrategia salvadora para enfrentar la crisis de las economías en los años posteriores a 1974, el desarrollo de esta concepción es, sin embargo, anterior: “la facilidad con que se difundieron y se legitimaron las fórmulas de flexibilización encuentra buena parte de su explicación en el pensamiento de raíz liberal que venía desarrollándose desde antes, desde inicios de la década de los setenta, especialmente en el Foro del Banco Mundial”¹.

El estudio “Changing Working Patterns: How Companies Achieve Flexibility to Meet New Needs” (1986) “se convirtió en una de las piedras angulares del debate sobre la naturaleza de las emergentes estructuras socio-económicas...El perfil emergente se caracterizaba por la existencia de un núcleo decreciente de trabajadores estables con altos niveles de calificación, junto con un número creciente de trabajadores de empleo transitorio, menor remuneración y seguridad en el empleo” (Agacino, 1994).

La externalización de la producción desde empresas matrices hacia empresas subcontratistas da origen a cadenas productivas cuyos eslabones pueden ser empresas formales, pequeños talleres o microempresas con diversos grados de formalización e

¹ “Se habían planteado con mucha fuerza -especialmente en el Foro del Banco Mundial- dos ideas claves. La más importante era resituar el crecimiento económico en el centro del problema del desarrollo, y luego enfrentar las situaciones de desigualdad y exclusión social que el enfoque del crecimiento económico no incluye, mediante la dinámica del “chorreo”. En segundo lugar, se remarcaba la idea de la distorsión que las intervenciones estatales, especialmente el proteccionismo, introducían en el mercado” (Agacino y Leiva, 1994).

incluso, grupos de personas que sólo se reúnen para realizar una tarea específica, como también personas aisladas, generalmente trabajadores que llevan estas tareas a sus domicilios.

La OIT señala entre las causas de la supuesta expansión del trabajo a domicilio, este modelo de la empresa flexible: “Según este modelo, las empresas optan por una estrategia consistente en emplear un núcleo de trabajadores fijos y una periferia de trabajadores temporeros y ocasionales, de trabajadores externos o de subcontratistas” (OIT, Informe V(1), 1994:9).

El trabajo a domicilio es, así, parte de este encadenamiento característico de las economías actuales; aporta un factor altamente valorado, como es la flexibilidad para el manejo de la mano de obra en las empresas². Entendido de esta manera, puede considerársele un elemento que contribuye a la competitividad y que es funcional para la actual estrategia de crecimiento económico.

Efectivamente, hay autores que ven en la producción organizada a través de cadenas y subcontrataciones, “potencialidades en el sentido de constituir nuevas configuraciones productivas que sean no tan sólo más eficientes y flexibles, sino también capaces de producir relaciones más cooperativas entre las empresas, dando lugar a la transferencia tecnológica y a la extensión de nuevas formas de organización y gestión a lo largo de las cadenas productivas, así como también de un tipo de trabajo más calificado y de mejor calidad” (Díaz y Yáñez, 1998:17). En la misma línea de pensamiento, hay quienes ven que algunas medidas flexibilizadoras, como la variabilidad de las remuneraciones, proporciona, al mismo tiempo que crecimiento de la productividad, nuevas oportunidades beneficiosas para los trabajadores (Marinakís, 1995). Han señalado también los analistas, que éste es un proceso en curso, aún incierto en la identificación de sus beneficiarios: “...si el manejo de éstas (diversidad de relaciones de empleo) se hace de forma que estimulen ganancias mutuas a través

2 Sin embargo, recientemente han aparecido voces y opiniones que revalorizan la estabilidad y permanencia de la mano de obra, abriéndose una discusión interesante en torno a este punto. Los Estados Unidos, por ejemplo, se enfrentan a un importante debate entre la mano de obra y los empresarios sobre la creciente tendencia a subcontratar trabajo realizado previamente por empleados de carrera a tiempo completo (Locke, 1997). En el otro extremo, hay quienes preconizan la revisión del “sistema del empleo de por vida”, característico de la gran empresa japonesa.

de nuevas oportunidades para las nuevas clases de trabajadores o si se degeneran en dos clases de empleo -un núcleo pequeño y escogido de empleados bien pagados y bien asegurados, rodeado por un gran número de trabajadores peor pagados, menos asegurados, menos leales y menos capacitados-, es algo que todavía está por ver” (Locke, 1997:11). Entre los autores que ven más positivamente la situación de desconcentración de la producción están Piore y Sabel (1993); su propuesta de la “especialización flexible” es planteada como una posibilidad de cambio sustancial en que el trabajo revierte el proceso de degradación a que lo sometió el fordismo.

Con un análisis distinto, otros autores han enfatizado el “lado oscuro” o impactos negativos que los procesos de flexibilización traen para el bienestar social. Algunos han vislumbrado nuevas formas de empobrecimiento y marginalidad social provocadas por estas tendencias (Appay,1994); otros insisten en las consecuencias políticas de las mismas, principalmente en la concentración del poder y nuevas formas de dominación a escala nacional e internacional que ellas traen consigo (Wallerstein, 1995). Hay, en fin, autores que insisten en que las tendencias flexibilizadoras acarrear consecuencias diferentes para hombres y mujeres (Rangel de Paiva, 1995).

En nuestra región la reestructuración productiva no señala efectos virtuosos significativos: “en Chile, como en América Latina en general, los procesos de externalización y de subcontratación de servicios y de partes de los procesos productivos han significado, en pocos casos, la estructuración de nuevos tejidos productivos con las virtudes características de la ‘especialización flexible’ ” (Díaz y Yáñez, 1998:17)³.

La modalidad específica de trabajo a domicilio se desarrolla, en la mayoría de las situaciones, en condiciones laborales muy desmedradas y es, en general, un empleo de baja calidad⁴. Así lo muestra, de manera muy clara, gran parte de la investigación

3 “Lo que predomina en el sector confecciones es la constitución de cadenas productivas y de comercialización que, al estar caracterizadas por una fuerte asimetría de poder entre las empresas involucradas y por un tipo de subcontratación regido básicamente por la lógica de reducción de costos y en particular de costos laborales (por un sector intensivo de mano de obra), obstaculizan el desarrollo productivo de la mediana, pequeña y microempresa del sector y producen fuertes consecuencias en términos de contratación de empleo” (Díaz y Yáñez, 1998:17).

4 Las investigaciones sobre trabajo a domicilio han mostrado persistentemente en los distintos lugares condiciones laborales muy bajas, siendo ésta la dimensión que todos los análisis han remarcado (ver Capítulo 3).

realizada en diversos países, la que está referida principalmente al sector industrial. Sin embargo, empiezan a aparecer evidencias de trabajo a domicilio en actividades nuevas, relacionadas con la difusión de tecnologías de base computacional y de comunicación, muy diferentes de los antiguos empleos en la industria de la confección o del cuero. Este nuevo empleo a domicilio en el sector servicios no pareciera realizarse necesariamente en las condiciones de alta vulnerabilidad y carencias que se han asociado siempre al trabajo a domicilio de la industria, y los trabajadores que se insertan en estos nichos más recientes muestran un perfil diferente, especialmente en su calificación. El estudio sobre trabajo a domicilio en Argentina cita varias investigaciones que han arrojado resultados de este tipo (Jelin, Mercado y Wyczikier, 1997). Un estudio de Brasil refiere algunos casos de ventas y asistencia técnica en empresas de servicios (periodística y de fotos), realizados bajo modalidad de trabajo a domicilio. Señala su autora que, al contrario de lo que sucedía en el pasado, el trabajo a domicilio ya no aparece necesariamente asociado a determinadas condiciones de trabajo (Lavinás, 1997). Por el contrario, hay mucho que indagar sobre las condiciones laborales, y las formas en que se contrata en estas nuevas ocupaciones.

El trabajo a domicilio ha sido definido por la OIT como “aquél que se realiza para un empleador o un contratista en virtud de un acuerdo, con arreglo al cual se efectúa el trabajo al exterior de la empresa o taller, en el lugar que elige el trabajador, que es a menudo su propio hogar, por lo general sin la fiscalización directa de quienes lo encargan”⁵.

Los estudios sobre trabajo a domicilio, que son numerosos pero de carácter microeconómico, no proporcionan base suficiente para conocer con certeza el número de estos trabajadores. “Son lamentablemente muy pocos los países que han intentado calcular el número de los trabajadores a domicilio por medio de las encuestas periódicas sobre la población activa o el censo demográfico” (OIT V(1), 1994:6).

5 Manteniendo estos elementos, la definición más reciente contenida en el convenio 177 de 1996 señala: “la expresión *trabajo a domicilio* significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza: i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; ii) a cambio de una remuneración; iii) 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 trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales”.

B. EL EMPLEO FLEXIBLE EN LA DISCUSIÓN SOBRE EQUIDAD

El paradigma económico laboral erigido en la década de los 70 permitió enfrentar la crisis de crecimiento económico y, llevando adelante una estrategia ortodoxamente liberal, los distintos países mantuvieron sus economías con resultados positivos. A pesar de los innegables éxitos en el crecimiento de la producción y en la acumulación de capital, el orden económico de las últimas dos décadas viene siendo cuestionado últimamente, desde una perspectiva que, aunque distinta al crecimiento en sentido estricto, es también parte de la lógica económica de signo liberal. Es en el plano de la distribución, de la búsqueda de mayor igualdad social, donde se estima que hay deficiencias⁶.

La evaluación que hoy se hace de esta estrategia revela que la dinámica de crecimiento de la economía ha ocurrido junto a un proceso de profundización, en algunos casos alarmante, de las desigualdades sociales. El documento “Crecimiento con Equidad”, elaborado por la CEPAL (1990), dio cuenta fundadamente de estos desequilibrios en los países de la región y entregó orientaciones para su corrección. Desde entonces, la comunidad internacional realiza esfuerzos en este último sentido. En junio de 1997, en la Conferencia Internacional del Trabajo, el Director General de la OIT habla de “la necesidad de que exista un acompañamiento social a la mundialización” y celebra que esta convicción sea ya tan generalizada. Señala, asimismo, que “la OIT debe, sobre todo a través de su actividad normativa, tratar de asegurar cierto paralelismo entre el progreso social y el progreso económico que se espera alcanzar como consecuencia de la liberalización del comercio”. En otro documento del mismo año, la OIT expresa esta orientación y declara que un objetivo de su acción es procurar “crear una matriz mundial de protección social que fuera compatible con la mundialización de la actividad económica” (OIT, Actas Provisionales N° 25, 1995).

⁶ La importancia de una política social se ha hecho evidente y obliga a definir sus fundamentos. Analizándose el proceso ya vivido en este plano, se ha señalado: “En el fondo, es el patrón de acumulación –o estrategia de desarrollo– que, a partir de los años 70, empieza a tener fundamentos esencialmente distintos. En efecto, el modelo anterior, de influencia keynesiana –o estructuralista en el caso latinoamericano– se centraba en la idea de que las decisiones apropiadas para el capital individual se oponen a las decisiones adecuadas al desarrollo económico social sostenido. Para el enfoque liberal, en cambio, un marco de libertad para el capital individual es lo que garantiza el desarrollo económico social” (Agacino, 1994).

Más interesante aún es reparar cómo en los documentos del Banco Mundial, entidad que por largos años fue estricta vigilante de la ortodoxia liberal en los países, se introduce el análisis de la desigualdad social y se hace cargo de su necesidad de corrección. Así, en la misma Conferencia de la OIT en 1997, su presidente esgrimió cifras que expresan las “grandes diferencias entre países ricos y pobres, y grandes desigualdades dentro de los propios países entre los ricos y los pobres, desigualdades que están aumentando”⁷. El PNUD, por su parte, en un análisis sobre América Latina, señala: “...en el decenio de 1980, los presupuestos se equilibraron a expensas de desequilibrar las vidas de las personas” (citado en OIT, 1998:53).

El tema del empleo es, obviamente, uno de los ejes en que se centra esta discusión sobre equidad. La creación de empleo ha sido la preocupación central de las economías, pero junto a esta prioridad se ha abierto espacio la convicción de que no debe considerarse sólo el número de puestos de trabajo generados; la idea de empleos de diferente calidad es recurrente en la literatura. “Muchos observadores consideran que los ‘buenos’ empleos –permanentes, protegidos, asalariados, a tiempo completo– están perdiendo terreno, y esto acontece en países muy diversos. Es frecuente decir que el empleo asalariado estándar, el punto de referencia del mercado de trabajo, se reemplaza cada vez más por una variedad de relaciones de empleo distintas: a tiempo parcial, a domicilio, temporario, pagado con comisión, subcontratado” (Rodgers, s/f). En América Latina “se expanden las formas de trabajo consideradas ‘a-típicas’ (definidas por la OIT como aquéllas caracterizadas por contratos que no conllevan a la estabilidad laboral), que pasan a representar el 34 por ciento del empleo en Argentina, el 30 por ciento en Bolivia, 20 por ciento en Colombia, Costa Rica y México y más del 50 por ciento en el Perú (OIT, 1995a)” (citado por Abramo, 1998:3-4).

Se han producido, así, cambios profundos en el mercado laboral, y el cuadro que se ha conformado muestra la aparición de ocupaciones bajo modalidades distintas a las tradicionales. “Un acontecimiento principal en los años recientes lo ha

7 Y luego señaló: “hemos comprobado fehacientemente en estos últimos años que si no se tiene una política social sana no se puede tener una economía sana...Si no se tiene una base popular sólida, si no existe una preocupación por los derechos de las personas y si no existe una preocupación por la responsabilidad social y la justicia social, no se puede lograr la paz como tampoco inversiones seguras”.

constituido el aumento en la diversidad de la fuerza laboral y en los tipos de relaciones de empleo...” (Locke, 1997:11). A través de estas formas de inserción, los rasgos de inestabilidad y precariedad se generalizan o masifican. Una tendencia central es que muchos empleos salen a situarse fuera de la empresa para la cual producen, y dejan de participar, por tanto, del régimen laboral de aquella: las actividades externalizadas son desempeñadas por trabajadores independientes que prestan servicios, por trabajadores subcontratados, por trabajadores en sus domicilios o bajo otras modalidades que no son de asalariado. Como señala Atkinson, ha ocurrido una “sustitución de contratos laborales por contratos comerciales” y “de salarios por tarifas”.

C. LA OFENSIVA DE DESREGULACIÓN: EL TRABAJO A DOMICILIO FUERA DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

“Varios países han promovido una desregulación o una flexibilización de sus mercados de trabajo. Bajo este título se encuentran modalidades como la reducción de los obstáculos al despido, flexibilización de los salarios en función del desempeño de la empresa, eliminación de restricciones sobre las horas de trabajo y otras formas de protección laboral, y la descentralización de la negociación colectiva. La intensificación de la competitividad en los mercados internacionales ha alentado políticas de este tipo, porque la protección laboral se ve como un costo que algunos otros países competidores se pueden evitar” (Rodgers, s/f:7).

De ahí que en el plano normativo, la protección legal se haya debilitado, y lo ha hecho a través de un proceso del cual destacaremos dos vías. Una, es la eliminación de algunos derechos que la ley consagró expresamente por largo tiempo⁸; otra, es el distanciamiento que se produce de las nuevas formas de empleo respecto de la ley laboral vigente, ya que esta última, en muchos de sus aspectos, no alcanza a los

⁸ La flexibilidad ha afectado derechos como la estabilidad laboral al entregar a los empleadores mucha mayor libertad para el despido, la extensión y distribución de la jornada de trabajo, los contenidos y alcances de la negociación colectiva, entre otros.

empleos atípicos⁹. Lo que se ha puesto en tela de juicio es el Derecho del Trabajo, su misma existencia y, a través de ello, los acuerdos socio-políticos básicos de nuestras sociedades. Si en este proceso en que disminuye la protección legal no emergen nuevas regulaciones establecidas por actores laborales que concierten desde posiciones de poder similar las condiciones de trabajo y la calidad de los empleos, éstas inevitablemente se deteriorarán.

Todos estos rasgos se han mantenido durante el actual período de relativa recuperación económica de los años 90 en América Latina. Caracterizando esta etapa, señala Abramo (1998), “predominan ampliamente y tienden a profundizarse, los procesos de desregulación y flexibilización no negociada de las condiciones y relaciones de trabajo, lo que además de afectar la calidad del empleo, afecta la institucionalidad que regula el mercado de trabajo, provocando un debilitamiento del movimiento sindical y de los sistemas y procesos de negociación colectiva”.

Esto, que aparece en un primer momento como una discusión referida a las fórmulas específicas de regulación, se revela luego como un tema de fondo en la medida en que se hacen propuestas que excluyen a ciertas formas de empleo de los criterios protectores generales que la sociedad ha acordado al trabajo, llegando a afectar los derechos mínimos o fundamentales. En realidad, la caída fuera de la regulación ha sido una puerta abierta a la generación y reproducción de empleos que son desempeñados en muy malas condiciones laborales. En Chile, por ejemplo, hay niveles significativos de pobreza en sectores asalariados y no es despreciable el grado de incumplimiento de la normativa laboral (el 22,7 por ciento de los trabajadores asalariados no habían celebrado contrato por escrito, según lo prescribe el Código del Trabajo, con lo cual quedan en la práctica sin protección legal; el 35,4 por ciento de los ocupados no aparecía enterando las cotizaciones de seguridad social que ordena la ley (Encuesta CASEN, 1996). Abramo (1998) señala que “según la OIT, en 1994, apenas el 35% de la PEA latinoamericana estaba protegida por algún sistema de seguridad social (datos referidos a 11 países)”.

9 Como ejemplo señalamos la exclusión de los trabajadores temporales de la negociación colectiva reglada en Chile, así como la pérdida de los derechos maternales de las trabajadoras bajo este régimen cuando se vence el plazo del contrato. Igualmente, las limitaciones a la responsabilidad de la empresa mandante frente a los derechos laborales de los trabajadores subcontratados, los que pueden quedar en la desprotección.

La situación del trabajo a domicilio en Chile es paradigmática del proceso que describimos. Es, como señalamos antes, una expresión de flexibilización en el empleo, cuyo tratamiento normativo evolucionó desde ser considerado por el derecho laboral como un tipo especial de asalarización hacia la desprotección casi total. La desregulación en relación con los derechos individuales del trabajo ha sido, pues, muy clara en este caso y, respecto de los derechos colectivos, éstos difícilmente se podrán ejercer en una modalidad de empleo que por definición es dispersa. La organización de estos trabajadores como un actor colectivo que pueda negociar condiciones laborales, requiere otras bases legales y cambios más profundos en la cultura y en las prácticas del trabajo.

Por otra parte, el principal argumento que se ha dado en favor de la desregulación, operar como factor generador de empleo, ha dejado de ser un absoluto. La verdad es que no se conoce con precisión este efecto¹⁰.

Como lo han planteado algunos autores, flexibilizar las relaciones laborales no significa necesariamente precarizarlas y menos aún, eliminar las regulaciones. Cuando esto ocurre, el contrato de trabajo queda por entero sujeto a la voluntad de las partes, o es un contrato de adhesión, o simplemente se convierte en una transacción comercial. Más aún, en el actual modelo de organización de la empresa, las formas de protección al trabajo, legales y convencionales, que han estado vigentes por largos años, se revelan insuficientes y, sobre todo, inadecuadas. Surge, pues, la necesidad y el desafío de una regulación apropiada (para la discusión sobre la necesidad de cambio en el derecho laboral frente al cambio del trabajo y las relaciones laborales, ver Ermida, 1995).

Sobre el tema de la regulación hay autores que sostienen (Mezzer y Vega-Ruiz, 1995) que es equivocado ver siempre a los nuevos empleos atípicos como estrategias para el fraude; deben ser también considerados como posibilidades de empleo para ciertos trabajadores y, en definitiva, como aporte y respuesta a las necesidades de la

10 "Un tema controvertido en el campo laboral es el saber si varios aspectos de la regulación laboral impiden el funcionamiento eficaz del mercado de trabajo. Según algunos, mientras más se aleja de los mecanismos de mercado libres de trabas, más aumenta el costo del trabajo, se reduce el empleo, se promueve el empleo en negro o la informalización, se limita la capacidad de la economía de ajustarse a situaciones económicas cambiantes" (Rodgers, s/f).

producción en el mundo actual. No se trata, entonces, de buscar estrategias para integrarlos al sistema formal y asegurarles la misma legislación laboral. Lo que se busca es establecer regulaciones especiales que consideren las particularidades de estos empleos, evitando que se transformen en trabajo “negro”. El punto es establecer una protección que garantice la vigencia de los principios tutelares básicos del Derecho del Trabajo.

Este tipo de enfoque es una expresión del cambio que ha experimentado la valoración del trabajo a domicilio entre los actores y los analistas laborales. El trabajo a domicilio había suscitado, durante largos años, un fuerte rechazo de los trabajadores y sectores cercanos a ellos, los cuales lucharon porque la ley prohibiera expresamente esta forma de empleo¹¹.

En el marco de este pensamiento, los Estados dictaron normas protectoras de este tipo de empleo, reglamentando la forma como debía prestarse el trabajo a domicilio. Se fijaron salarios mínimos por comisiones tripartitas de trabajadores, empleadores y funcionarios del Estado, estableciendo la obligación de los empleadores de dar publicidad a los mismos: se reglamentó la obligación del empleador de llevar un registro donde constara la individualización del trabajador y la labor encomendada, el que debía ser controlado por las inspecciones del trabajo y, en general, se sometió a trabajadores y empleadores a domicilio a las normas protectoras del derecho laboral, en cuanto fueran compatibles.

Esta posición protectora ha sido abandonada a medida que se ha ido aceptando la flexibilidad en el empleo. Sin embargo, como señalábamos antes, no hay todavía una normativa adecuada que proteja a estos trabajadores y promueva, al mismo tiempo,

11 La II Conferencia de los Estados de América miembros de la OIT, en 1939 adoptó la resolución de La Habana, que señalaba: “el trabajo a domicilio por cuenta ajena debería ser abolido como forma de producción en todos los países de América”. Bastante tiempo después, en 1964, una resolución adoptada en una reunión técnica tripartita de la OIT para la industria del vestido llamaba a la abolición total de este tipo de trabajo. Como otra forma de ilustrar esta posición citamos el texto de Derecho del Trabajo de Francisco Walker Linares, de 1957, donde se señala: “Esta forma de trabajo asalariado a domicilio, que escapa a todo control, constituye una plaga del industrialismo moderno... el trabajo a domicilio, que aparentemente se presenta como beneficioso para la obrera, a quien aleja del ambiente malsano del taller y la mantiene dentro del hogar, significa, sin embargo, en vez de protección, una forma de explotación.”

esta modalidad de empleo como forma de contribuir a la competitividad de las empresas. La OIT ha recogido este desafío y ha incluido el tema en su agenda en los últimos años (ver Capítulo II).

D. ¿TRABAJO ASALARIADO?

El trabajo a domicilio puede entenderse como el último eslabón de las cadenas productivas que se establecen con la finalidad de reducir los costos de operación de las empresas, en particular, de las empresas matrices. Entre los diferentes eslabones de estas cadenas se forma una madeja de relaciones contractuales que pueden ser formales o informales, pero que en el caso del trabajo a domicilio revisten generalmente un carácter informal.

No es raro encontrar una diversidad de actores que constituyen los eslabones productivos, así como también, una diversidad de formas de vinculación contractual entre éstos. Una de tales configuraciones puede comprender a: empresas matrices - empresas sub-contratistas - agente(s) intermediario(s) - tallerista(s) - trabajador(es) a domicilio.

El Informe sobre Trabajo a Domicilio presentado a la 82ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo que tuvo lugar en 1995, señala los principales elementos de esta relación laboral, la que es definida como “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” (OIT, 1994: 5).

Esta definición tiende a reconocer la *relación de empleo* (aunque la condición de relación de empleo *asalariada* no es abiertamente reconocida) que se establece entre el trabajador a domicilio y su empleador o “dador de empleo”.

El trabajo a domicilio aún tiende a confundirse con la producción de bienes o la prestación de servicios que el artesano o el empresario pequeño (tallerista) realiza en su domicilio en forma autónoma. Aunque, en realidad, también “la autonomía” de estos últimos es cuestionada por algunos autores (ver, por ejemplo, Selamé y Henríquez, 1995). Los talleristas, en todo caso, gozan de un mayor margen de libertad en la toma de decisiones que el trabajador a domicilio.

Insistir en la naturaleza *laboral* y no comercial de esta relación es tanto más importante cuanto existen legislaciones del trabajo, como es el caso de la vigente en Chile, que equiparan el trabajo a domicilio con el empleo independiente. Asimismo, en este país como en otros, existen resistencias provenientes del empresariado frente a la posibilidad de que esta modalidad de empleo sea regulada formalmente.

En el ámbito jurídico, existe gran discusión en torno a la determinación de la existencia o no de relación de empleo entre el empleador y el trabajador a domicilio. Se discute la existencia o no en ella de *subordinación*. “La legislación es muy imprecisa en lo que respecta a la condición jurídica de los trabajadores a domicilio y, sin embargo, depende de ello el grado de protección a que tienen derecho en virtud de la ley” (OIT, 1994:33). Ni la legislación general del trabajo, ni la que regula específicamente el trabajo a domicilio, han podido dilucidar claramente la cuestión de la existencia o no de relación de trabajo. Es precisamente este punto lo que llevará a considerar a los trabajadores a domicilio como asalariados o como independientes. “Según el derecho laboral tradicional, existe una relación de empleo cuando un trabajador que está directamente subordinado a un empleador efectúa personalmente un trabajo a cambio de una remuneración y según los términos y condiciones establecidos de antemano” (OIT, 1994:32).

¿Qué va a primar en el concepto de subordinación? ¿El hecho de que sea el empleador quien da las especificaciones técnicas para la realización de un trabajo? ¿O se privilegiará la ajenidad que el producto tiene en relación con su creador o productor? ¿O, tal vez, se seguirá haciendo hincapié en la ausencia de vigilancia directa por parte del dador de empleo?

En Italia ha sido dejado de lado “el concepto tradicional de subordinación y se ha adoptado otro nuevo denominado ‘parasubordinación’, que se adapta a la situación del trabajador a domicilio y con arreglo al cual se considera que una persona que trabaja a domicilio está subordinada a un empleador cuando debe cumplir las órdenes de éste en cuanto a la ejecución propiamente dicha, la índole y los requisitos del trabajo, ya consista éste en la fabricación parcial o total o bien en el acabado de productos relacionados con la actividad del empleador” (OIT, 1994:33).

Para superar las dificultades señaladas, se ha empezado a manejar el concepto de *ajenidad*, el cual coloca el énfasis en la posición de los sujetos intervinientes con respecto al mercado. Se considera que en el trabajo a domicilio el operario no accede directamente al mercado. “La prestación debida no es en sí el producto terminado, sino el trabajo que lo genera. Nos hallamos ante la realización de una obligación personalísima que implica una obligación final de hacer -lo que no desvirtúa su naturaleza de prestación de servicios-, por la que se percibe un salario y no un simple ‘pago’ ” (Vega, Luz, 1992:6).

Una abogada chilena señala: “El trabajo a domicilio... configura con nitidez una especie de trabajo dependiente. En efecto, el trabajador a domicilio no trabaja para sí, como el artesano o el pequeño industrial, sino para otros, cumpliendo las directivas e instrucciones del dador del trabajo. En cuanto al elemento “subordinación”, éste evidentemente se presenta atenuado, comoquiera que la prestación se efectúa en el propio domicilio del trabajador, o sea, fuera del ámbito de la empresa. Sin embargo, la existencia de tal subordinación aparece de manifiesto si se considera, en especial, el carácter de continuidad y estabilidad en la ejecución del trabajo, lo que configura una dependencia económica, de la cual surge la dependencia jurídica con el empleador o dador del trabajo” (Olate, Sara, 1995:2-3).

Otra línea de argumentación llama la atención a que: “por ser ésta una ocupación en la cual las decisiones técnicas y de producción corresponden al empleador, podría ser considerada un trabajo asalariado y como tal estar sujeta a las regulaciones pertinentes, con la diferencia de que se realiza en un lugar externo a la empresa, en el hogar del trabajador, que no tiene estabilidad en el tiempo y que se paga a destajo” (Arriagada, 1994:106).

Otros autores señalan que el trabajador a domicilio está sujeto a relaciones de subordinación por cuanto si bien puede decidir “dónde va a realizar el trabajo, en qué horario, y cuál va a ser la secuencia operacional que va a seguir”, no dispone de la autonomía necesaria para decidir “qué va a producir, en qué cantidades, con qué características, qué maquinarias, herramientas, materias primas e insumos va a utilizar, a dónde va a destinar el producto de su trabajo ni cuánto va a cobrar por él” (Selamé y Henríquez, 1995:74-75).

Actualmente, las denominaciones del trabajo a domicilio como trabajo asalariado “disfrazado”, “enmascarado”, “fraudulento”, o con otros calificativos, son muy comunes en América Latina. Ver, por ejemplo, Susana Prates (1984), Cynthia Pok (1992), Teresita Selamé (1996), Elizabeth Jelin et al. (1997), entre otros autores.

E. UN EMPLEO DE MUJERES: ¿ELECCIÓN O CUESTIÓN DE SUPERVIVENCIA?

Todas las investigaciones -como también la experiencia cotidiana-, muestran que son preferentemente las mujeres quienes se desempeñan como trabajadoras a domicilio: “El trabajo a domicilio es, casi por definición, patrimonio poco menos que exclusivo de las mujeres” (Schneider, 1990). Un estudio realizado por el Consejo de Europa da cuenta que hacia fines de los años ochenta, la participación de las mujeres en la modalidad de empleo a domicilio fluctuaba entre el 90 y el 95 por ciento en la República Federal Alemana, Grecia, Irlanda, Italia y Países Bajos; que alcanzaba al 84 por ciento en Francia, al 75 por ciento en España y al 70 por ciento en el Reino Unido. En Japón, el 93.5 por ciento de los trabajadores a domicilio eran mujeres, según encuesta de 1988, y en la industria de la confección australiana lo era el 95 por ciento (OIT Informe V(1), 1994).

En los países en desarrollo el trabajo a domicilio es también un empleo predominantemente femenino. Los datos de Brasil señalan que en 1995, las mujeres alcanzaban el 78,5 por ciento de los trabajadores a domicilio urbanos entre 25 y 75 años (Lavinias, 1997). En 1990 en Argentina, el 82 por ciento de los obreros a domicilio en la industria de la confección en Buenos Aires eran mujeres (Jelin, Mercado y

Wyczykier, 1997). En la India, casi el 90 por ciento de quienes trabajan en la elaboración de cigarrillos son mujeres. En Argelia lo era el 97 por ciento de los trabajadores a domicilio según una encuesta de 1991.

Las mujeres trabajan a domicilio principalmente porque esta inserción laboral les permite obtener ingresos (remuneración) y, al mismo tiempo, les permite desempeñar su trabajo doméstico. Aunque en algunas situaciones el trabajo es desempeñado fuera de su domicilio, en un lugar cercano, en la mayoría de los casos se realiza en el hogar, y es muy ocasional la obligación de asistir a la empresa que encarga el trabajo.

Muchas de las ocupaciones a domicilio tradicionales, como son la industria de la confección, de alimentos, cuero u otras que consisten en tareas poco tecnificadas, con baja exigencia de calificación, con escasa remuneración, son, obviamente, desempeñadas por mujeres pobres, que tienen serias dificultades para acceder al mercado formal del trabajo. “Estudios realizados en Asia y Latinoamérica indican que este tipo de trabajo está íntimamente vinculado con el aumento de la pobreza y del número de campesinos sin tierra” (Selamé y Henríquez, 1995). Baste señalar que, en Chile, la participación en el empleo de las mujeres de alto ingreso llega casi al 50 por ciento, mientras que en el sector de menor ingreso alcanza sólo al 18,3 por ciento¹². Los empleos informales y de baja calidad son los únicos accesibles para este último sector. Esto significa que barreras provenientes del lado del mercado de trabajo contribuyen también a situar a algunas mujeres en el empleo a domicilio.

Más allá de las situaciones en que esta modalidad de empleo aparece como “la única opción” frente a la necesidad de ingreso, hay un sector de mujeres para las cuales el trabajo a domicilio es una opción más libre; no quieren concurrir al mercado formal ni insertarse a la manera tradicional (en forma permanente, durante una jornada completa, cinco días a la semana). Aunque no han sido estudiadas en su especificidad, algunas de las ocupaciones en servicios, que muestran estar multiplicándose favorecidas por las posibilidades que ofrece hoy en día la tecnología, parecieran ser desempeñadas

12 Las cifras corresponden a las mujeres del primer y del quinto quintil de ingresos, respectivamente, según la información de la Encuesta de Caracterización Socio-Económica de 1996, que realiza el Ministerio de Planificación y Cooperación.

por mujeres que responden a este segundo perfil. Aunque todavía precaria, la información existente indica que las ocupaciones a domicilio que en este último sector han surgido son desempeñadas también mayoritariamente por mujeres. En estos casos, la calificación laboral puede ser relativamente alta. Las condiciones laborales parecen ser también distintas; por una parte pueden ser más duras, como la exigencia de estar permanentemente disponible (ocupaciones en que la trabajadora puede ser consultada telefónicamente en cualquier momento, aunque la consulta sea breve); aunque en otros aspectos parecen ser más aliviadas, como es la menor exigencia de tiempo de trabajo.

Esta última información plantea una pregunta interesante sobre el surgimiento de nuevas ocupaciones a domicilio que permitieran a las mujeres negociar condiciones laborales beneficiosas –y no soportar la imposición-, en cuya base estuviera el diseño de una nueva vinculación entre el ámbito doméstico y el de la empresa, que reformulara la tajante división que por largos años excluyó a las mujeres del mercado de trabajo.

Hasta la fecha, los procesos de trabajo se mueven en sentido muy diferente. Uno de los enfoques interesantes, avalado ya por alguna evidencia, señala que las medidas flexibilizadoras que han tenido lugar en la empresa, especialmente las “externalizadoras” profundizan las desigualdades en las condiciones laborales de hombres y mujeres: “Mientras para los hombres el nuevo paradigma industrial implica una política real de reprofesionalización del trabajo, así como el establecimiento de nuevas carreras profesionales y oportunidades de reentrenamiento, la flexibilización en femenino se da en forma bastante diferente. Para las mujeres, el nuevo modelo pasa por el uso intensivo de formas de empleo atípicas, tales como los contratos de corta duración o empleo a tiempo parcial...” (Rangel de Paiva, 1995:84). A ello debe agregarse el trabajo a domicilio, según muestra la evidencia internacional disponible.

Es importante remarcar las dificultades que tiene la detección del trabajo a domicilio desarrollado por mujeres. Las normas culturales, que restan valor al trabajo en el ámbito doméstico, contribuyen a la omisión de este tipo de empleo ya que la propia trabajadora y su familia suelen no considerarlo “trabajo”. Estos mismos valores pueden influir, también, en quienes buscan la información (encuestadores u otros). Por otra parte, las infracciones legales o el temor a cometerlas inducen a las empresas y a las

trabajadoras a ocultar esta ocupación. De manera que una medición acuciosa del trabajo a domicilio no sólo va a permitir caracterizarlo mejor sino que, con seguridad, va a develar una contribución no conocida de las mujeres al desarrollo.

Rosa María tiene 37 años y está casada. En la actualidad tiene dos trabajos: en una financiera, como operadora de telemarketing, y en estudios de mercado, a través del teléfono en su casa. “En los estudios de mercado estoy trabajando desde el año '92, para una empresa. Cuando empecé a hacer estos estudios eran más de nivel industrial, o sea, ir al terreno, hacer encuestas, ir a las empresas. Y de a poco fueron surgiendo... las encuestas telefónicas.... empezó este boom”.

“Ahí empecé a hacer encuestas, principalmente de Arica a Punta Arenas, fuera de Santiago. De mi casa es mucho más fácil porque cuando las hago me pagan la cuenta de teléfono, o sea, todas las llamadas de larga distancia más una cantidad por cada encuesta hecha”. *En Santiago es un poco más caro lo que pagan por encuesta, porque no pagan el extra del teléfono. El pago por encuesta depende del número de páginas que tenga, fluctúa entre 400 y 700 pesos. Los ingresos son extremadamente variados, en el mejor mes, que es diciembre, se puede ganar hasta 100 mil pesos; el mes más bajo, 3.000 pesos.*

“Nunca he trabajado con contrato, siempre con boletas de honorarios”. *No tiene seguridad social, tampoco vacaciones ni aguinaldo. Recibe las instrucciones de la jefa de estudios; ella también supervisa el trabajo, a veces haciendo otro llamado de control.*

Cuando alguna encuesta está con algún error o incompleta, la devuelven para que sea corregida. En la empresa son alrededor de 10 personas las que trabajan desde sus domicilios encuestando por teléfono. Hay hombres, también, pero habitualmente la mayoría son mujeres.

Rosa María tiene 5 niños. Para tener tranquilidad hace las encuestas desde el teléfono del dormitorio. Si es un estudio a nivel de empresa, las llamadas son en el día, y si es un estudio a un particular, en la noche, porque es la hora en que se ubica a los clientes.

Los estudios son de distintos temas: chequear si el encuestado ve una determinada película en el cable, o a los suscriptores de un periódico, se les pregunta sobre el servicio. Ahora se hacen las mismas encuestas que se hacían antes personalmente, como evaluar servicios de empresas, por ejemplo. Antes había que mandar a un encuestador a Concepción o a Temuco, y eso demandaba gastos de hotel, alimentación y viáticos; por eso ahora se hace telefónicamente.

“El horario y la jornada los defino yo. Habitualmente, uno hace un sondeo primero, llama a ciertas personas y ve cuál es la hora más conveniente, o hace citas para otras horas...habitualmente, trabajo tres a cuatro horas en el día toda la semana, de lunes a viernes. Si es un estudio que es a casa o a domicilio se puede hacer de lunes a domingo ...Lo que te controlan es el producto, me urgen si hay que terminar el estudio en tantos días y hay tantas encuestas. Para mí el ideal es trabajar más, porque siempre uno necesita una entrada extra. Un mes hay hartito, un mes hay poco, y va fluctuando... Me gusta este trabajo, porque me da tiempo para hacer las cosas de la casa.”

Rosa también trabaja en una financiera como operadora de telemarketing. Hace tres tipos de trabajo: ventas telefónicas, telecobranza y avisar a los clientes su próxima fecha de pago. Tiene contrato y trabaja 33 horas a la semana, de lunes a domingo. Además, debe realizar las tareas domésticas. Y se dedica dos o tres veces a la semana a la pastelería: “...Ese es mi hobby, a la vez que es otra fuente de entrada”.

Testimonio de una trabajadora a domicilio, encuestadora telefónica, estudios de mercado (entrevista realizada por Julia Medel, archivo Centro de Estudios de la Mujer (CEM) en septiembre de 1998).

CAPÍTULO II

DIFICULTADES PARA LA REGULACIÓN Y FISCALIZACIÓN DEL TRABAJO A DOMICILIO

A. LA REGULACIÓN (Y DESREGULACIÓN) DEL TRABAJO A DOMICILIO EN CHILE¹³.

Durante cincuenta años la legislación chilena consideró que el trabajo a domicilio generaba una relación de carácter laboral. Tomando en cuenta los particulares rasgos de este tipo de empleo, la ley perseguía, por sobre todo, que las normas del trabajo fueran efectivamente aplicadas. Este tratamiento se mantuvo hasta que el gobierno militar, a fines de los años setenta y comienzos de los ochenta, impuso un modelo de relaciones laborales de signo distinto, que buscaba limitar fuertemente la regulación legal. En esta ofensiva de desregulación, el trabajo a domicilio pasó a calificarse como prestación comercial realizada por trabajadores independientes, que estaban fuera de toda relación laboral. Con variaciones menores, éste es el régimen que subsiste en la actualidad.

El trabajo a domicilio se reguló en Chile, por primera vez, en 1931, cuando se le incluyó en el primer código del trabajo que se promulgó ese año¹⁴. En la legislación anterior había estado expresamente excluido. Este texto legal contempló “*disposiciones expresas relativas al trabajo a domicilio, las que consideraban a esta prestación como una especie de contrato de trabajo*”¹⁵.

13 La información que se trata en este subcapítulo tiene como base la investigación jurídica de la abogada Sara Olate; “Estudio Sistemático y Crítico de la Legislación Extranjera y Nacional en Materia de Trabajo a Domicilio” (1995), en *Boletín Oficial Dirección del Trabajo*, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile, N° 83, diciembre; pp. 1 - 26.

14 D.F.L. N° 178 de 1931, en el Libro I, Título II, Párrafo VI, artículos 52 a 60 (Olate, 1995).

15 Todas las citas en cursiva corresponden a Sara Olate, *op. cit.*

Esta normativa, que fue objeto de reglamentación en 1946¹⁶, se mantuvo en vigencia hasta 1981. El contrato de trabajo a domicilio estuvo, durante todos esos años, regulado en múltiples aspectos por disposiciones específicas que implicaban una adecuación de las normas de aplicación general a la naturaleza especial de esta modalidad de empleo.

Entre las normas de este período que son interesantes de destacar, estaban aquéllas que expresaban la preocupación del legislador por la salud de los trabajadores y de la comunidad. Así, se establecían requisitos que deben cumplir los locales en que se ejecuta el trabajo, por ejemplo, *“que las instalaciones eléctricas de alumbrado, fuerza motriz y calefacción no ofrezcan peligros de golpes de corriente para los obreros, ni de incendio para el edificio”*; *“que el edificio o sala donde se trabaje sea lo suficientemente sólido y garantice las condiciones de estabilidad”*; *“que se suministre ventilación, alumbrado y calefacción adecuados”*; *“que se use la ropa y el equipo adecuado para el trabajo”*.

Incluso, había algunas labores que requerían autorización previa de la Dirección del Trabajo para su iniciación, como *“las que utilicen sustancias explosivas o inflamables”*, *“las que produzcan ruidos o vibraciones que molesten al vecindario”*, *“las que utilicen electricidad o alta tensión, sobre 240 voltios”*.

Había algunas prohibiciones absolutas en relación con el trabajo a domicilio: *“No pueden ejecutar trabajo a domicilio: a) los menores de 12 años; b) los que padecen enfermedades infecto-contagiosas; c) los que estén sometidos a reposo preventivo; d) los menores de 14 años que no hayan cumplido con la obligación escolar”*.

Otro aspecto interesante de la normativa es la publicidad y las formalidades que se ordenaban para estos contratos, a fin de facilitar el control de la ley. El empleador debía llevar un Registro de Obreros y Salarios a Domicilio, donde debía anotar, entre otras menciones, la identificación del trabajador, la caracterización de la obra

16 Decreto N° 273 de 1940, del Ministerio del Trabajo.

encomendada, la fecha del encargo y la de devolución de la obra. Estaba prohibido estipular un plazo para la confección de la obra, inferior al tiempo empleado por los obreros del taller o fábrica en trabajos similares. También debía estipularse el salario, incluidas las remuneraciones complementarias.

El empleador debía, además, entregar a cada obrero a domicilio una Libreta donde tenía que anotarse, fuera de las estipulaciones del Registro, el valor de los materiales entregados y la forma como el obrero pagaría las pérdidas o deterioros que éstos sufrieran. Tanto la Libreta como el Registro debían ser timbrados por la Inspección del Trabajo respectiva.

El contrato de trabajo a domicilio debía otorgarse por escrito, en dos ejemplares; uno quedaba en poder del patrón y otro en poder del obrero. La escrituración era un medio de prueba y no una solemnidad; el contrato era consensual. En las estipulaciones exigidas se debía individualizar a las partes, determinar el trabajo, el salario y el período de duración del contrato.

También aportaba a la publicidad y al cumplimiento de la ley la obligación de la Dirección General del Trabajo de *“llevar un rol de patronos que tengan obreros a domicilio, con la indicación del giro de la industria, domicilio y número de obreros con especificación de sexo y edad”*.

La ley se preocupaba por proteger el salario, obligando a la confección de tarifas para los distintos trabajos y a la publicidad de las mismas, ordenando *“ser mantenidas a la vista de los trabajadores en los sitios de entrega y recepción de labores”*. Las tarifas eran fijadas por las Comisiones Mixtas de Salario Mínimo.

El pago debía efectuarse en ese mismo lugar: *“los salarios se pagarán en el lugar de la entrega de la obra confeccionada y el obrero deberá firmar los comprobantes del caso”*.

Se fijaba un salario mínimo: *“aquél no inferior a los dos tercios, ni superior a los tres cuartos del salario normal o corrientemente pagado, en la misma clase de trabajo, a los obreros de las mismas aptitudes o condiciones, en la ciudad o*

región en que se ejecute". Las Comisiones Mixtas de Salario Mínimo, al fijar éste, *"tendrán en cuenta los gastos en que debe incurrir el obrero para retirar los materiales del establecimiento o domicilio del patrón y para entregar en éste la obra terminada y el tiempo que debe destinar a estos fines. Considerarán también los gastos generales en que haya de incurrir el obrero a domicilio para ejecutar la obra encomendada, como luz, combustible, desgaste de instrumentos de trabajo, etc."*.

Sólo podían hacerse retenciones al salario, hasta la cuarta parte de éste, con autorización del respectivo inspector del trabajo, cuando el obrero entregare trabajos defectuosos o deteriorare los materiales.

La acción de los intermediarios fue también regulada: *"El salario fijado deberá pagarse íntegramente al obrero, sin que pueda reducirse por concepto de retribuciones a empresarios o subempresarios"*. En el mismo sentido de protección, se disponía que *"el que encargó la ejecución de la obra será subsidiariamente responsable de las obligaciones que afecten a los contratistas o intermediarios a favor de los obreros"*.

Respecto de la fiscalización, se establecía que ésta *"será efectuada de preferencia por el personal inspectivo femenino de la Dirección General del Trabajo... La Dirección General de Sanidad debía inspeccionar todos aquellos trabajos a domicilio que decían relación con artículos alimenticios"*.

Las normas mencionadas se mantuvieron, como ya se señaló, vigentes hasta 1981, año en que se consolidó el Plan Laboral del gobierno militar, a través de una normativa que esencialmente perseguía limitar la regulación de las relaciones laborales a sus aspectos básicos y dejar más espacio a la libre voluntad patronal. Con tal orientación, la ley N° 18.018 de ese año, derogó el párrafo que reconocía y regulaba el contrato de trabajo a domicilio, y al mismo tiempo modificó el D. L. 2.200 de 1978 -texto básico del Plan Laboral de inspiración liberal que impuso el gobierno militar-, estableciendo que no dan origen al contrato de trabajo *"los servicios prestados en forma habitual en el propio hogar de las personas que los realizan o en un lugar libremente elegido por ellas, sin vigilancia ni dirección inmediata del que los contrata"*.

Es cierto que la doctrina ha discutido siempre la naturaleza jurídica del trabajo a domicilio, y que en este debate hay quienes han considerado que estamos frente a empleo independiente y no subordinado. Con la derogación de 1981 se adhiere a la primera de estas posiciones y, además, se adopta la postura de considerar la vigilancia inmediata como un factor de la naturaleza del contrato de trabajo, en momentos en que la doctrina ya tenía a este requisito en tela de juicio y en circunstancias que desde 1931 la ley había expresado la concepción contraria. De acuerdo a lo señalado en la historia fidedigna del establecimiento de la ley 18.018, el motivo de tal abrogación fue que el contrato de trabajadores a domicilio no habría reunido los requisitos del contrato de trabajo, ya que no existe por parte del empleador ni supervigilancia ni dirección inmediata, razón por la que las normas que lo rigen han pasado a ser inaplicables e incontrolables en su cumplimiento (Olate, 1995).

El D.L. 2.200 había mantenido el contrato de trabajo a domicilio, señalando que “el trabajo a domicilio es el que en forma habitual se ejecuta en el propio hogar del trabajador o en un lugar libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de la persona por cuenta de quien trabaja, ni de representante suyo”. Este texto mantenía la obligación del empleador de llevar registro de estos trabajadores, reglamentando la forma de llevarlo. Persistía, asimismo, la autorización al empleador para rebajar el salario, con autorización del inspector del trabajo, cuando el trabajador entregare obras defectuosas o deteriorare los materiales. Pero, al mismo tiempo, liberaba al empleador de algunas obligaciones al no establecer regulación salarial ni obligación patronal en materia de previsión, la que era de cargo del trabajador. Tampoco estableció obligación de indemnización por término de contrato. Se determinó que existía subordinación, aun cuando no se trabajara bajo la vigilancia directa del empleador, de sus apoderados o delegados. Es interesante señalar que bajo la vigencia del D.L. 2.200, la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo *“concluyó que los trabajadores a domicilio podían plantear conflictos colectivos y presentar pliegos de peticiones a la industria para la cual laboran habitualmente”* (Olate, 1995).

En 1987, la compilación de leyes que conformaron el nuevo Código del Trabajo no innovó, y en su artículo octavo mantuvo la redacción de la ley 18.018 de 1981.

El gobierno democrático que sucedió al régimen militar incluyó entre los proyectos de reforma laboral la reposición del trabajo a domicilio como trabajo dependiente. Sin embargo, este proyecto no prosperó y sólo se logró una modificación menor que distingue entre los servicios “que se efectúan discontinua o esporádicamente a domicilio (que) no dan origen a contrato de trabajo”, y los que tienen habitualidad, expresando que “no hacen presumir la existencia de contrato de trabajo los servicios prestados en forma habitual en el propio hogar de las personas que los realizan o en un lugar libremente elegido por ellas, sin vigilancia ni dirección inmediata del que los contrata” (art. 8, Código del Trabajo). Esta presunción es simplemente legal, por lo que admite prueba en contrario, pero con ello se está exigiendo al trabajador que entable un juicio.

B. EL TRABAJO A DOMICILIO, UNA PREOCUPACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

En la última década, el trabajo a domicilio ha estado en el debate internacional debido principalmente a la iniciativa tomada por la Organización Internacional del Trabajo, que ha calificado a los trabajadores que se desempeñan bajo esta modalidad de empleo como “una categoría especialmente vulnerable debido a su insuficiente protección jurídica, a su aislamiento y a su escaso poder de negociación”. Caracterizándolos, ha señalado: “con frecuencia ni siquiera ganan el salario mínimo, trabajan un número excesivo de horas, no disfrutan de ningún tipo de seguridad en el empleo y no pueden hacer que se respeten sus obligaciones contractuales” (OIT V(1), 1994:1).

En las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo celebradas en los años 1984, 1985 y 1988, se llamó a tomar en consideración la situación de los trabajadores a domicilio al tratar los temas centrales, que respectivamente fueron: condiciones y medio ambiente de trabajo, igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo, y promoción del empleo rural.

La OIT convocó a una Reunión de Expertos sobre Protección Social de los Trabajadores a Domicilio, que se celebró en 1990 y que “sirvió no sólo para examinar

la naturaleza, la extensión y los problemas del trabajo a domicilio y para evaluar la experiencia de cada país en cuanto a la protección y la organización del trabajo a domicilio, sino también para asesorar sobre la elaboración de métodos y la adopción de medidas en los Estados Miembros y acerca de la acción futura de la OIT respecto de esa modalidad de empleo, incluida la posible necesidad de adoptar nuevas normas internacionales del trabajo” (OIT V(1), 1994:2). Ese mismo año se realizó un Seminario Regional Tripartito Latinoamericano sobre Protección Social de los Trabajadores a Domicilio, en Sao Paulo, Brasil.

En las conclusiones de las comisiones de industria de la OIT y de las reuniones técnicas tripartitas, se expresa la preocupación por realizar actividades centradas en los trabajadores a domicilio. La Comisión Textil (en 1991), la reunión técnica tripartita para la industria del vestido (en 1987) y la reunión técnica tripartita para la industria del cuero y del calzado (en 1979 y 1985), llamaron a establecer una regulación que aclare la situación jurídica de los trabajadores a domicilio, a que se mejore el diagnóstico y a desarrollar programas de apoyo a estos trabajadores.

En 1993, el Consejo de Administración de la OIT inscribió este tema en el orden del día de la 82ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo que se celebraría en 1995, y en esta ocasión fue cuando se discutió el trabajo a domicilio por primera vez. El Informe presentado abogaba, según se había acordado en la Comisión Trabajo a Domicilio, por el establecimiento de normas internacionales sobre esta modalidad de empleo; específicamente se proponía un convenio seguido de una recomendación. A pesar de este acuerdo, el representante de los empleadores expresó opinión contraria: “en la Comisión los empleadores expusieron muy claramente que consideraban que la reglamentación internacional del trabajo a domicilio no sólo era prematura, sino que además improcedente”, concluyendo que “a nosotros los empresarios nos parece inconcebible que este tema, incluso utilizando términos actuales, pueda plasmarse en un convenio que pueda aplicarse sin dañar gravemente a los empresarios y al proceso de creación de empleos”. Algunos representantes gubernamentales y de los empresarios preferían aprobar sólo una recomendación.

Los representantes de los trabajadores, en cambio, apoyaron fuertemente el Informe y las propuestas que hacía la Comisión: “conjuntamente estos textos

corresponden a una norma contemporánea sobre una relación de trabajo atípica, que muestra que la OIT puede estar a la altura de las nuevas realidades del mercado laboral internacional” (consejero técnico de los trabajadores del Reino Unido). Una opinión en sentido similar expresó: “nos oponemos rotundamente a la creación de empleos que suponen la utilización de mano de obra barata y condiciones de trabajo infrahumanas... Es indispensable, pues, contar con normas internacionales para reglamentar las denominadas formas atípicas de empleo” (consejero técnico gubernamental de la República de Sudáfrica).

“En nuestra opinión, la mejor manera de resolver el problema del desempleo es promover la iniciativa de los empleadores que es la que crea puestos de trabajo dentro y fuera de las empresas. La economía se está ralentizando y nuestros mercados ya no son capaces de crear nuevos puestos de trabajo” (Delegado de los Empleadores de Bulgaria, pronunciándose contra la adopción de un Convenio sobre Trabajadores a Domicilio).

“Por tanto, la OIT debe permanecer donde está, a la vanguardia concreta de la protección de la gente trabajadora, creando un nexo entre el desarrollo económico y social, demostrando al mundo entero que sigue teniendo vigencia” (consejero técnico de los trabajadores del Reino Unido).

En esta Reunión, una resolución aprobó inscribir en el orden del día de la reunión ordinaria de la Conferencia del año siguiente la cuestión del “Trabajo a domicilio”. Sobre la base de la discusión efectuada en ella, la Oficina Internacional del Trabajo elaboró un informe con un proyecto de convenio y un proyecto de recomendación, que envió a los gobiernos de los Estados Miembros, invitándolos a devolverlo con observaciones o enmiendas. Se preparó un nuevo informe con los textos propuestos corregidos según las observaciones de gobiernos, asociaciones de empresarios y trabajadores, que sirvió de base a la segunda discusión en la 83ª reunión de la Conferencia Internacional en 1996. Aun cuando el sector empresarial mantuvo su oposición, en esa instancia se aprobó el Convenio 177 y la Recomendación 184 Sobre Trabajo a Domicilio; la etapa actual es de ratificación por parte de los Estados Miembros.

En lo medular, el Convenio define el trabajo a domicilio y establece la obligación de los Estados Miembros de “adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional en materia de trabajo a domicilio, destinada a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio”, la que debe ser elaborada en consulta con los actores sociales involucrados.

La orientación central de esta política, que figura en el artículo 3 del Convenio, es “promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, en cuanto a libertad sindical, a protección frente a la discriminación en el empleo, en materia de seguridad y salud, de seguridad social, de remuneración, de formación y de protección a la maternidad. Esta regulación debe tener en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio”.

Se estimula a los Estados a tomar medidas para el registro estadístico del trabajo a domicilio; a aplicar al trabajo a domicilio la legislación sobre seguridad y salud; a regular las prohibiciones de determinados trabajos y sustancias que puedan dañar la salud; a definir con precisión la responsabilidad de empleadores e intermediarios, cuando estos últimos estén permitidos. Se plantea, además, la necesidad de incluir el trabajo a domicilio en la actividad de inspección.

En un plano distinto al de las normas internacionales, la OIT ha promovido la realización de estudios que precisen el diagnóstico sobre el trabajo a domicilio en muchos países. Ha publicado y difundido estas realidades. Ha desarrollado numerosos programas de cooperación orientados a promover este tipo de empleo, elevando las condiciones en que se desempeña, a mejorar la productividad y a estimular la organización de los trabajadores a domicilio¹⁷.

17 Cuatro formas principales de acción se definieron para la segunda fase de un proyecto en Tailandia, Filipinas e Indonesia en 1992: a) campañas nacionales de sensibilización; b) desarrollo de capacidad que permita a los ministerios de trabajo y a los departamentos pertinentes elaborar bases normativas para el trabajo a domicilio y dispositivos de seguimiento y supervisión; c) desarrollar capacidad que facilite la organización de estos trabajadores; d) asistencia socioeconómica directa a los trabajadores a domicilio.

Magaly tiene 35 años, es separada, tiene 3 hijos, cursó hasta Tercero Medio en la Enseñanza Media Técnico-Profesional (11 años de estudios).

Magaly es una mujer relativamente joven, pero, si se juzga por su apariencia, se diría que es una mujer de edad mucho más avanzada.

“Tengo una hija (la mayor) de 15 años que va al colegio, y otros dos hijos, el menor de un año 10 meses. Desde antes de salir del colegio yo ya sabía manejar una máquina de coser, porque mi mamá era costurera”.

Ahora hace las prendas completas (corta, cose, plancha y hasta pega las etiquetas) y las entrega a un taller. Hace distintos tipos de prendas: pantalones, faldas, vestidos, chaquetas, etc.

A su vez, el taller entrega esta producción (y también la que realiza con sus propias trabajadoras internamente) a una gran cadena de tiendas de ropa a través de un intermediario. Este último, hace el enlace entre la gran tienda y los dueños de seis talleres, entre los cuales se encuentra aquél para el cual Magaly trabaja.

La dueña del taller permite a Magaly trabajar dentro del establecimiento cuando ella así lo solicita. Por su parte, Magaly prefiere trabajar allí, porque el trabajo “*rinde más*”, ya que no es interrumpida por sus hijos. Además, en estos casos puede disponer de una máquina semi-industrial que “*es más rápida que mi máquina de coser casera y no sufre tantos desperfectos*”. En todo caso, ya sea que cosa las prendas al interior del taller o en su domicilio, las tarifas no varían. El pago es a trato, y por un vestido sólo se le paga \$300 (*). Por una falda plisada, que implica más trabajo, recibe algo más.

Existe una relación antigua con la dueña del taller. Esta no le tiene contrato de trabajo; tampoco le reconoce vacaciones pagadas ni le proporciona algún estímulo de producción. Los desplazamientos (gastos de movilización) desde y hacia el taller corren por cuenta de Magaly. “*Cuando puedo trabajo en el taller, cuando tengo a alguien que cuide a la ‘guagua’.* En la casa debo trabajar de noche porque en el día no me rinde ya que debo atender las cosas del hogar. Siempre ando cansada y con dolores de espalda. Cuando ando en microbús, me voy siempre durmiendo....”.

Testimonio de una trabajadora a domicilio, de la confección de prendas de vestir (entrevista realizada en agosto de 1998).

(*) Esta cifra equivalía a unos US\$0,64 de agosto de 1998. El valor en tienda comercial de esta misma prenda es de \$15.000, aproximadamente.

CAPÍTULO III

EL TRABAJO A DOMICILIO EN LA LITERATURA ESPECIALIZADA

A. ENFOQUES Y ÉNFASIS EN EL ANÁLISIS DEL TRABAJO A DOMICILIO

Sin duda, a principios del presente siglo la preocupación mayor en torno a esta modalidad de empleo eran las condiciones bajo las cuales éste tenía lugar y las consecuencias que tales condiciones tenían sobre los propios trabajadores involucrados y sobre la sociedad toda.

“Entre todas las explotaciones industriales, este sistema de trabajo presenta caracteres de especial gravedad, porque además de concurrir a él todos los vicios e inconvenientes de la explotación industrial,... concurren otros derivados de su naturaleza especialísima i que, sobre todo, tienen relación con la higiene del trabajo” (Elena Caffarena: “El Trabajo a Domicilio”, memoria para optar al grado de Bachiller en Leyes y Ciencias Políticas de la Universidad de Chile, Boletín de la Oficina del Trabajo, Ministerio del Trabajo, Chile, número 22, Año 1924; p. 97).

Al igual que Elena Caffarena, también en el primer cuarto de este siglo, el sacerdote jesuita, actualmente declarado beato por la Iglesia Católica, Padre Alberto Hurtado, llamaba la atención de la clase política chilena hacia ésta, que consideraba funesta realidad.

“Verdaderamente, tal expresión (sistema del sudor) es adecuada pues las pobres víctimas, en su mayoría mujeres débiles, reciben un escaso salario que generalmente se paga por pieza, por obra, y no por tiempo como en el taller; lo

que conduce, necesariamente, a largas jornadas de trabajo, que deben prolongarse durante la noche, a veces de 15 y hasta 17 horas diarias, en las cuales con suma frecuencia son ayudadas por los hijos menores con gran perjuicio para su salud” (Alberto Hurtado Cruchaga: “El Trabajo A Domicilio”, Memoria de Prueba para optar al Grado de Licenciado en la Facultad de Leyes y Ciencias Políticas de la Universidad de Chile, imprenta “El Globo”, Santiago de Chile, 1923; p. 10).

“¿Cómo podrán, pues, subsistir tantas operarias que no ganan más de 15, 20, 30 o 60 pesos mensuales? Forzosamente deben redoblar sus jornadas, sus habitaciones tendrán que ser antihigiénicas, su comida escasa, y, como consecuencia, el raquitismo y las enfermedades están minando y tienden a degenerar a la raza chilena” (Alberto Hurtado Cruchaga: op. cit. p. 17).

Los dos autores citados alzaban su voz para denunciar las paupérrimas condiciones de vida de estos trabajadores. La preocupación por la protección legal de los trabajadores a domicilio marcó los años 1930 -1970.

El análisis marxista aplicado a este tipo de situación de empleo no fue ajeno en los años setenta y ochenta: “El trabajo domiciliario no constituye en la actualidad una forma típica del sub-desarrollo, ni tampoco aparece como vinculado exclusivamente a un sector tradicional rezagado y al cual se pudiera atribuir carácter de autonomía, lógica independiente guiada por la reproducción, etc. Tampoco es posible sostener que resulta una forma transicional destinada inevitablemente a desaparecer. Antes bien, parece constituir uno de los espacios ‘organizados’ donde se concentra el trabajo industrial de reserva, integrado principalmente por mujeres” (Prates, 1984:133).

Muy fuertemente, en la década de los ochenta surgieron análisis que visualizaban esta modalidad de empleo como parte constitutiva de un proceso de flexibilización laboral y económica funcional al crecimiento económico capitalista, que desemboca en la conformación de cadenas de sub-contratación. En estas cadenas los eslabones inferiores están representados por los dueños de pequeños talleres y por los trabajadores a domicilio, en tanto los peldaños superiores están representados por las empresas matrices y las firmas sub-contratistas. “Se establece, pues, un circuito entre empresas

contratantes y sub-contratistas, en el que se reconocen tres niveles principales de operación: empresas, talleres y trabajo a domicilio. Las pequeñas firmas sub-contratistas y los trabajadores a domicilio funcionan como satélites de las grandes, produciéndose una división del trabajo entre distintos tipos de unidades productivas”¹⁸.

Sin descartar la perspectiva macro-económica en la que la globalización e internacionalización de la economía es un factor estructural implícito, en años más recientes los expertos laborales tienden a pensar que el trabajo a domicilio es una modalidad de empleo que no tiene visos de desaparecer. Propugnan, por ende, que éste sea sacado de la oscuridad en que se encuentra a fin de favorecer un proceso de protección y regulación legales. La Organización Internacional del Trabajo es el organismo que más ha contribuido a la “visibilización” de esta modalidad de empleo.

B. LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La lista de publicaciones que hacen alusión a las condiciones de trabajo que soportan, en la actualidad, los trabajadores a domicilio, es muy abultada. En las líneas que siguen sólo se hará un recuento de algunas de ellas, en particular de aquéllas que tienen su origen en estudios realizados en los últimos años en países de América Latina.

En Chile, el Centro de Estudios de la Mujer (CEM) entrevistó a 300 trabajadoras a domicilio del sector confección y vestuario. En el 100 por ciento de los casos estas trabajadoras no habían firmado contrato de trabajo, aunque en un cierto porcentaje (que alcanzaba al 13 por ciento), los empleadores exigían que se les entregase una boleta de honorarios. “Los ingresos son bastante variados ...y, además, suelen variar semana a semana, de acuerdo a diversos factores: dependen de la costura que realizan, si cosen parte de la prenda o la prenda completa, del volumen de prendas entregadas,

18 SERNAM-PET: *Mujer y Trabajo Informal: Trabajo a Domicilio*, Santiago de Chile, PET, 1994; mimeo; p. 9.

etc.; en casi todos los casos, coser partes de la prenda es muy mal pagado” (Díaz, Medel y Schläen, 1996:19-20). De los ya exigüos ingresos percibidos es preciso descontar lo gastado en insumos, herramientas de trabajo, mantención de éstas, materiales de trabajo, etc.

En lo que respecta a la jornada laboral, sólo el 36,7 por ciento de las entrevistadas señaló haber trabajado cinco días en la semana de referencia; el 40 por ciento declaró haberlo hecho durante 6 ó 7 días, en tanto el restante 23,4 por ciento había trabajado 3 ó 4 días. Para más del 50 por ciento de los casos, el número de horas semanales trabajadas se elevaba más allá de las 48 horas, con el agravante de que para la mayor parte de estas trabajadoras la jornada laboral continuaba en horas de la noche. “Al analizar el promedio de las horas semanales trabajadas y la cantidad de días trabajados, los resultados indican un predominio de jornadas extensas de trabajo: el 43 por ciento trabajó diariamente más de 11 horas durante la semana de referencia” (op. cit.:23).

Debido a que el porcentaje de entrevistadas que delegaba tareas domésticas en otros miembros del hogar o en personas externas a él era bastante escaso, las autoras concluyen que es dable suponer “que la carga de trabajo puede ser más pesada para las mujeres que trabajan a domicilio que para las que trabajan fuera del hogar” (op. cit.:25).

Por lo general, estas trabajadoras no disponían de un lugar especialmente habilitado para realizar su trabajo, debiendo ocupar el comedor y/o el living y/o uno de los dormitorios de la casa para estos efectos, con las consiguientes molestias que ello acarrea para la propia trabajadora y para los demás integrantes del grupo familiar (op. cit.:18).

Otro estudio, realizado también en Chile, en torno a la realidad que afectaba a las trabajadoras a domicilio de la confección y del aparado de calzado, corrobora lo señalado por las investigadoras del Centro de Estudios de la Mujer. Tomando como punto de referencia la semana anterior a la fecha de realización de las entrevistas sobre las cuales se basó, en parte, el estudio, pudo constatar que sólo una trabajadora había trabajado 37 horas semanales. El resto de las entrevistadas había trabajado más de 52 horas semanales llegando, en algunos casos, a jornadas laborales de 75 horas

por semana. En todos los casos estudiados la jornada laboral se extendía hasta el día sábado e, inclusive, a excepción de un caso, hasta el día domingo (Selamé y Henríquez, 1995:93).

“Ninguna de las entrevistadas había firmado contrato de trabajo con su empleador. Tampoco ellas emitían boletas de servicio ni tenían comprobante alguno de los artículos recibidos del o entregados al taller o al intermediario. En otras palabras, no existían documentos escritos de por medio, sólo acuerdos orales, de manera que la trabajadora a domicilio no tenía forma de comprobar que había trabajado para un determinado empleador” (ibid.).

Todas las entrevistadas, sin excepción, reconocieron sufrir de excesivo cansancio físico; la mitad de ellas declaró tener dolores a la columna vertebral y una similar proporción declaró sufrir ocasionalmente heridas o cortes en las manos. También se registraron casos de pérdida de la visión por tener que coser de noche (op. cit.:96).

Las mayores aspiraciones de estas trabajadoras consistían en que sus ingresos no bajaran de un cierto mínimo, que tuviesen derecho a la salud y la previsión, que se les pagasen los gastos de desplazamiento desde y hacia el lugar donde reciben “los encargos”, y que se les pagase “un bono de reconocimiento” como premio al cumplimiento de las metas (op. cit.:97).

Las autoras concluyen que estas trabajadoras se encuentran en condiciones demasiado precarias para negociar. “La misma forma en que son incorporadas al trabajo está marcada por la informalidad, en particular, por las relaciones de amistad, lealtad y confianza mutuas entre ellas y su empleador. Estos factores, junto con la dispersión y aislamiento en que se encuentran vis-à-vis de otras trabajadoras, explicarían su nula capacidad reivindicativa” (ibid.).

Ya en los años 20 se expresaba lo siguiente:

“Pero ¿cuáles son las causas de esta penosa situación? ¿por qué el trabajo a domicilio es tan mal remunerado?...El aislamiento en que se encuentran los obreros a domicilio, su falta de sindicación y la necesidad que tienen de entenderse con los intermediarios de las grandes fábricas o almacenes que

guardan como utilidad, parte del escaso precio con que se remunera la obra, son factores que contribuyen a mantener esta situación” (Alberto Hurtado Cruchaga: op. cit. p. 19).

“Su poder (el del sindicato) es enorme en la gran industria, en la fábrica, en el taller, ...pero es inmensamente menor en el trabajo a domicilio, por diversas circunstancias, principalmente por la falta de espíritu de asociación de las mujeres, que constituyen el núcleo de los trabajadores a domicilio, motivada por la enorme competencia, la gran demanda de trabajo para ser hecho en el propio hogar, el temor de ser despedidas y reemplazadas por otras y, finalmente el aislamiento en que viven estas obreras que hace que ni siquiera sepan quiénes comparten su trabajo, y por lo tanto su sindicación resulta sumamente difícil” (Alberto Hurtado Cruchaga: op. cit. p. 25).

Es importante resaltar que los cuatro países que son socios plenos en el pacto de integración económica MERCOSUR (Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay), reconocen en el trabajo a domicilio el carácter de relación de empleo dependiente o asalariada.

En Brasil, una vez comprobada la relación de subordinación, la legislación del trabajo no hace distinción entre el trabajo realizado en el establecimiento del empleador y aquél que se realiza en el domicilio del trabajador (Babace y Campalans, 1994:256).

“También en Uruguay (L. 9910) y en Argentina (L. 12173), el trabajo a domicilio es subordinado incluso cuando estamos en presencia de un tallerista que emplea trabajo asalariado dentro de ciertos límites (ayuda familiar, número máximo de extraños a la familia y hasta cierta categoría laboral, número de máquinas a utilizar, etc.) y si se dan los elementos tipificantes de la subordinación” (ibid).

Por su parte, Paraguay “limita la aplicación del estatuto del trabajo a domicilio (CT arts.137/47) al concepto de “taller de familia” y se entiende por tal, el que se limita a trabajar a destajo por cuenta de un patrono, en el que no hay vínculo de relación laboral familiar sino que todos sus miembros son trabajadores del patrón y se

consideran trabajadores a domicilio. Esta es la interpretación que se da al art. 139 que admite que el trabajador a domicilio trabaje solamente con miembros de su familia que residen en su casa, apartándose de la doctrina que admite que puede hacer ejecutar el trabajo por dependientes” (op. cit.:256-257).

Sin embargo, el que en éstos u otros países los trabajadores a domicilio hayan sido asimilados al régimen de trabajo en relación de dependencia, no asegura que se encuentren efectivamente protegidos. En efecto, investigaciones especializadas indican que las ambigüedades conceptuales contenidas en las legislaciones y las diversas interpretaciones a que éstas dan lugar, en particular en lo referente a la real identificación del trabajador a domicilio, redundan en que en la práctica las leyes no se apliquen. A ello se agrega otra falencia que incide en la escasa protección que en realidad se otorga a estos trabajadores: la dificultad de fiscalizar el cumplimiento de las normativas. Bajo estas condiciones, los empleadores no se sienten obligados a respetar las normas mínimas de contratación y remuneración del trabajador a domicilio.

Como lo señalara Vega, si bien la mayor parte de los países cuenta con normas legales que tienden a la protección de estos trabajadores, en la práctica no existe control sobre este tipo de relación laboral ni sobre los actores involucrados en ella (Vega, 1992:19).

En Paraguay, la legislación respectiva reconoce el derecho de estos trabajadores al salario mínimo legal, a la seguridad social, al pago de indemnizaciones por despido, al pago de los días feriados y a la obtención de ciertos beneficios familiares (Heikel, 1997:24). Sin embargo, existen “sugerencias” provenientes del sector empresarial y de otros sectores, en el sentido de flexibilizar tales relaciones de trabajo, es decir, de “reducir y simplificar las normas para garantizar su cumplimiento” (ibid).

En Argentina, de acuerdo con las investigadoras Jelin, Mercado y Wyczykier (1997) “los empleadores hacen lo posible por evitar establecer relaciones laborales de dependencia: prefieren los ‘contratos por obra’, el pago de honorarios, exigen que estén inscriptos (sic) como trabajadores autónomos, pero no pagar salarios, reemplazando así esta relación que es laboral o de empleo, por una relación comercial de ‘prestación de servicios’ ” (p. 35). En la medida en que continúe generalizándose

este tipo de práctica, naturalmente disminuirán los conflictos judiciales en los que se involucre el trabajo a domicilio. De esta forma, también, “cada vez será más difícil encontrar los medios de prueba de la relación laboral subordinada” (p. 62).

Citando a Adriana Marshall (1990), estas autoras aluden a la situación de clandestinización del trabajo a domicilio en la industria ‘tradicional’ argentina, destacando el hecho de que “la realidad de las condiciones de trabajo dista mucho de la normativa, en términos de salarios y de prestaciones sociales” (p. 36). De acuerdo con Marshall, la práctica de encubrimiento del trabajo asalariado también se encontraría generalizada en áreas modernas de la actividad económica, al interior de las cuales los empleadores persisten en ejercer presiones para que los trabajadores se inscriban como autónomos y, de esta forma, “eliminar de entrada toda presunción de trabajo en relación de dependencia” (p. 53).

Las autoras argentinas llaman la atención al hecho que en las áreas modernas de servicios en las cuales se contrata trabajo a domicilio, los empleados deben preocuparse periódicamente de actualizar sus niveles de conocimientos, deben tener la capacidad de adaptarse a los cambios tecnológicos, y están obligados a invertir en la compra de hardware y software, así como en “otros insumos tecnológicos, que requieren un tiempo de aprendizaje” (p. 55).

En Brasil, el trabajo a domicilio también subsiste en la informalidad laboral: entre 100 costureras confeccionistas entrevistadas en Río de Janeiro, 98 no disponían de contrato de trabajo. Por el contrario, algunas empresas les exigían que estuviesen inscritas como trabajadoras por cuenta propia. En la mayor parte de los casos, esta condición tampoco se daba, por lo que “la relación con la empresa era totalmente ilegal y clandestina” (Sorj, Linhares y Jorge, 1997:20, citando a Abreu y Sorj, 1993).

El estudio de Sorj, Linhares y Jorge (1997) da cuenta de una empresa que fabrica medidores eléctricos, para cuyo montaje utiliza asalariados tanto internos como externos a ella. Estos últimos tienen contrato de trabajo, derechos laborales y un salario fijo mensual (que varía entre 3.2 y 4.5 salarios mínimos) similares a los trabajadores “internos”. La situación de estos últimos se asocia a una opción voluntaria por trabajar

al interior del establecimiento o al hecho de que deben permanecer en él en razón del equipamiento técnico que deben utilizar. Para los trabajadores a domicilio, como para los que permanecen en la empresa, el salario es estipulado sobre la base del montaje de un número previamente determinado de piezas por semana. En períodos en que se incrementa la demanda, los trabajadores a domicilio deben responder por ciertos volúmenes mínimos de producción, para lo cual recurren a la contratación de mano de obra auxiliar. La empresa se ahorra, de esta forma, la obligación de tener que pagar horas extraordinarias.

En otra empresa brasileña especializada en la prestación de servicios informáticos, el empleador ha instalado cómodas salas de trabajo en el domicilio de sus empleados. Con cargo al empleador, estas nuevas oficinas fueron habilitadas con el equipamiento computacional, informático y comunicacional requerido para el funcionamiento de la empresa, funcionamiento que se da en red. En función de las ganancias obtenidas, el empleador paga un complemento de productividad, el cual no es incorporado al salario base. En este tipo de empresa son importantes los lazos de amistad y/o de parentesco, y en ella priman las relaciones de confianza y de lealtad patrón-empleado (Sorj, Linhares y Jorge, 1997). Las investigadoras hacen ver que, en este caso, como en los restantes casos de trabajo a domicilio, se produce una imbricación entre la vida profesional y la vida doméstica. Por parte del empleado, existiría el riesgo de pérdida de privacidad y de intensificación del trabajo. Por parte de la empresa, existe el riesgo de “dispersión del trabajo y pérdida de productividad”.

Ésta y otras experiencias conducen a las investigadoras brasileñas a reflexionar acerca de la “versión actualizada del trabajo a domicilio” (p. 12), y a referirse a ella con el apelativo de “teletrabajo o trabajo basado en el domicilio” (p. 10). Resaltan el hecho que en esta nueva forma de trabajo las actividades se desarrollan bajo condiciones laborales que se alejan bastante del trabajo a domicilio “tradicional”. En primer lugar, existen de por medio elevados salarios, elevadas calificaciones, alto rendimiento y pérdida del principio de la jerarquía. En segundo lugar, el empleador tiene dificultades para controlar la productividad del empleado; éste, a su vez, se encuentra en condiciones de aplicar su propia iniciativa y de disfrutar de cierta autonomía sobre el proceso de trabajo. “La dependencia es una cuestión de grado... sus condiciones (las de los nuevos trabajadores a domicilio) son más el fruto de una

opción consciente, negociada, ...que de una imposición externa sin apelación” (p. 12)¹⁹. Las autoras concluyen que el concepto tradicional de control, implícito en la definición corriente de trabajo a domicilio, y que fundamenta la concepción de trabajo a domicilio como asalarización disfrazada, debe ser revisado en el caso de los trabajadores a domicilio que realizan alguna forma de teletrabajo (p. 11).

En Filipinas, Vásquez, al analizar el trabajo a domicilio que realizan los habitantes de villorrios rurales de ese país, resalta los bajos precios que sub-contratistas y compradores directos ofrecen por las piezas que esos trabajadores producen. Llama la atención hacia la estacionalidad que caracteriza a este tipo de trabajo, y hacia las malas condiciones físico-ambientales en que se desarrolla. Los trabajadores a domicilio se quejan de dolores de espalda, dolores de cabeza y pérdida de la visión, aunque destacan que el principal obstáculo para la realización de su trabajo son las continuas interrupciones de que son objeto por parte de otros miembros de la familia y de los vecinos (Vásquez, 1992:27).

Wijaya y Santoso dan cuenta de la importancia de la participación de la mujer rural en la industria de la confección (vestuario y artículos del hogar) en Indonesia. Destacan como condiciones de trabajo características del trabajo a domicilio: a) las pérdidas de tiempo que a las trabajadoras a domicilio les significa el hacer largas filas para entregar la producción ya hecha y para recibir la materia prima con la que realizarán los próximos trabajos (de las cuales el sub-contratista las provee); por lo general, ellas deben efectuar la compra de ciertos insumos como botones, hilos y cierres, lo cual, también, les significa un costo de tiempo, y cancelar, además, los gastos de desplazamiento; b) no tienen horario determinado de trabajo: su jornada se prolonga cuanto sea preciso hasta terminar con la producción que se les ha encargado, debiendo, además, cumplir con sus labores domésticas. La presión sobre las trabajadoras se agudiza en períodos de alza de la demanda; c) sólo disponen de máquinas de coser manuales, lo que hace más penoso y lento el trabajo; d) al no disponer de lugares específicos para ejecutar el trabajo, el ambiente en que vive el grupo familiar por lo general es sucio e incómodo; e) carecen de competencias de gestión suficientes, lo que les impide llevar un recuento correcto de

19 En esta cita, como en las anteriores citas de las investigadoras brasileñas, la traducción es responsabilidad de las autoras del presente Cuaderno de Investigación.

la producción realizada y entregada; f) presentan problemas de salud, en particular son frecuentes la pérdida de visión, los dolores de espalda y las enfermedades respiratorias; g) ellas deben absorber los gastos de depreciación del capital fijo (el lugar de trabajo y la máquina de coser); h) reciben los “encargos” en forma irregular: nadie les asegura que tendrán trabajo todo el año; i) en las estadísticas de empleo estas trabajadoras no son contempladas (invisibilidad); j) ninguna asociación u organización (gubernamental o no gubernamental) representa a estas trabajadoras ni defiende sus intereses (Wijaya y Santoso, 1993:24-25).

C. EL TELETRABAJO, NUEVA FORMA DE TRABAJO A DOMICILIO

Los avances tecnológicos que se han registrado en los ámbitos de la informática y de las telecomunicaciones vienen a complicar aún más la tarea de calificar e identificar al trabajador a domicilio. En efecto, a las formas clásicas del trabajo a domicilio que se asocian a la transformación de materias primas o al ensamble de partes o piezas, cabe agregar ahora otro tipo de tareas “no tradicionales” que son externalizadas y entregadas por las empresas a los trabajadores a domicilio “modernos”. Se trata de empleos consistentes en la venta de servicios propios, o en la venta de bienes tangibles o intangibles ajenos, desde el domicilio del tomador del trabajo. Para la ejecución de estos trabajos se recurre a las últimas aplicaciones que la tecnología micro-electrónica hace posibles en los campos de la informática y de las comunicaciones (teletrabajo).

Labores de gestión, de diseño de productos, prototipos y procesos, asesorías de diversa índole, de contabilidad, de ingreso de datos en equipos computacionales, de recuperación de información desde redes locales, nacionales e internacionales, de atención de clientes, traducciones, cobranzas, figuran entre los servicios personales cuya prestación es proporcionada a través de la nueva modalidad de trabajo a domicilio, el trabajo a domicilio “informático” o teletrabajo.

De forma similar, conforman el contingente cada vez más numeroso de trabajadores y trabajadoras que laboran bajo esta modalidad, aquellas personas que por intermedio de una línea telefónica o del computador y/o utilizando el fax, ofrecen

determinados bienes o servicios (marketing) que otros se encargan de desarrollar (seguros, cursos de capacitación, tarjetas de crédito, servicios especializados de variada índole, etc.).

“El teletrabajo puede definirse como el trabajo efectuado en un lugar donde, apartado de las oficinas centrales o los talleres de producción, el trabajador no mantiene contacto personal alguno con sus colegas, pero está en condiciones de comunicarse con ellos por medio de las nuevas tecnologías” (Di Martino y Wirth, 1990b:471).

En una Charla-coloquio sobre teletrabajo, un expositor definía esta modalidad de empleo como “la combinación de telecomunicaciones e informática para reorganizar el trabajo en el tiempo y en el espacio”²⁰. La reorganización en el espacio se produce porque se sustituye el lugar convencional de trabajo (la fábrica, la oficina, el local comercial, etc.) por el domicilio del trabajador. Es decir, se lleva el trabajo al trabajador, en vez de llevar el trabajador hacia su lugar de trabajo. La modificación temporal proviene de que, en algunos casos, existe gran autonomía para decidir el horario (aunque no la duración) de la jornada laboral.

“El teletrabajo va a cambiar profundamente los hábitos laborales y la relación con el espacio de los millones de personas que, en todo el mundo, participan en el auge de la industria informática. Para responder a este desafío, la mentalidad de todos los interlocutores de la empresa debe evolucionar con el fin de dominar este nuevo método de trabajo” (Gbezo, 1995:7).

No cabe duda que está emergiendo una forma antes no conocida de relación de empleo. Ésta pone en jaque la tradicional distinción entre trabajo dependiente y trabajo independiente. Nuevas teorías y conceptualizaciones sociológicas deberán ser desarrolladas para aprehender y para intentar explicar los cambios registrados, a la vez que deberán emprenderse estudios que permitan anticipar los efectos jurídicos, sociales, económicos y culturales que traerá la entrada en escena de “la empresa virtual”.

20 Mariano García Cartagena: “Teletrabajo y Sociedad de la Información: Posibilidades e Implicaciones Sociológicas”, noviembre 1997. Artículo encontrado en INTERNET, bajo la siguiente dirección electrónica: <http://www.globalreach.com/Integra/Teletrabajo.htm>.

No faltan quienes alaban las bondades del teletrabajo: la libertad de escoger el horario de trabajo; la libertad de escoger el lugar donde vivir; el ahorro de tiempo de desplazamiento hacia y desde el lugar tradicional de trabajo; el ahorro de gastos extras en vestuario; el ahorro en transporte público o bien en combustible, mantención y estacionamiento, en el caso de utilizar un vehículo propio; el ahorro de gastos extras en comida y café, etc., constituyen algunas de las ventajas que sus defensores destacan.

También los empleadores resultarían favorecidos por el teletrabajo por cuanto pueden desligarse de importantes gastos vinculados al uso de la infraestructura y a los consumos básicos que implica el mantener una empresa funcionando con decenas, cientos o miles de trabajadores.

Sin embargo, las verdaderas bondades de estos nuevos empleos están por verse, en la medida en que ellos se generan en contextos altamente competitivos, en sociedades en las que la distribución de la propiedad de los medios de producción y del poder económico es muy desigual, y en contextos en que las regulaciones laborales son resistidas por los empleadores. Así, aparte de la intromisión de la vida profesional en la vida privada, de la falta de participación social y del aislamiento del trabajador, cabe tener presente que, en el caso de los trabajadores dependientes, pueden presentarse problemas en la distribución de las ganancias, o de marginación respecto de la riqueza generada. También éstos pueden verse afectados por la falta de reconocimiento laboral y por la carencia de oportunidades de promoción y de ascenso ocupacional.

Si frente a las formas más clásicas de trabajo a domicilio las legislaciones nacionales son ambiguas y poco efectivas, cabe preguntarse cuánto tiempo deberá transcurrir para que ellas se pongan a la altura de las nuevas realidades que la aparición de los empleos basados en el teletrabajo están planteando. Mientras subsistan vacíos legales en este ámbito, los trabajadores involucrados en el teletrabajo continuarán resintiendo los efectos negativos que él puede acarrear.

Es posible que con la entrada en escena del teletrabajo se vean diluidas algunas de las condiciones definitorias del carácter dependiente de este tipo de empleo, como lo es la identificación de la persona sobre la que recae la decisión en torno a las características del producto final, o lo que concierne a la estipulación de los plazos de entrega del trabajo. En particular, ello sucede cuando está involucrado el trabajo

intelectual. El teletrabajo es, precisamente, una modalidad de empleo en la cual es posible observar una “relajación” de la forma y grado en que el empleador ejerce subordinación sobre su empleado. Sin embargo, ello no impide que los vínculos centrales que definen al trabajo a domicilio continúen subsistiendo, como son los concernientes a la propiedad y a la comercialización del producto final.

En todo caso, el teletrabajo admite tanto la forma de empleo asalariada, como la relación comercial o trabajo independiente. La distinción entre una y otra modalidad convendría sustentarla en el carácter *ajeno o propio* del producto del trabajo, y en la identificación de la persona que determina el valor mercantil de ese producto. Como anteriormente se ha señalado, bajo la relación de empleo de trabajo a domicilio no es el trabajador quien lleva al mercado lo que ha producido, como tampoco éste discute con su empleador el precio del producto que se va a desarrollar: más bien es el propio empleador quien fija el *precio de la fuerza de trabajo*.

En caso de que aún existan dudas en torno al carácter asalariado/no asalariado de determinados empleos, es conveniente tener presentes los criterios considerados por los tribunales de justicia en distintos países al momento de resolver los pleitos vinculados con los trabajos efectuados en el domicilio. Una publicación de la OIT (1994) recuerda estos criterios:

- a) *Comercialización de los productos*: “lo más probable es que estos trabajadores sean considerados como independientes cuando sean ellos mismos quienes fijan los precios, comercializan sus productos, venden a diversos minoristas....” (op. cit.:35);
- b) *Control indirecto del tiempo de trabajo*: “la libertad de los trabajadores a domicilio se limita con frecuencia a escoger las horas de trabajo, pero en la práctica pueden verse obligados a realizar un cierto volumen de trabajo en un plazo dado” (op. cit.:34-35);
- c) *Control del trabajador a domicilio*: “existe subordinación económica si, por el hecho de proporcionarles materiales, equipos, y de pagarles a destajo, el empleador controla efectivamente las oportunidades de conseguir ingresos de los trabajadores a domicilio” (op. cit.:34);

-
- d) *Permanencia de la relación*: “el hecho de que la relación entre un trabajador a domicilio y un empleador sea de carácter permanente, indica que se trata de una relación de empleo. Si los trabajadores a domicilio pueden dar por terminada la relación y ofrecer sus servicios por otro lado, se entiende que se trata de un empleo independiente” (op. cit.:35);
- e) *Iniciativa*: “si los trabajadores a domicilio pueden escoger los pedidos que van a cumplir, se trata de un caso de empleo independiente” (ibid).

Con toda probabilidad, cuando se requiera identificar al trabajador a domicilio-tradicional o “informático”, dos o más de los criterios recién mencionados serán tomados en consideración.

D. GRADO DE EXTENSIÓN DEL TRABAJO A DOMICILIO

Sabido es que levantar estadísticas laborales sobre la condición de actividad/inactividad de la mujer constituye de por sí un importante desafío que los levantamientos estadísticos de los diferentes países están aún lejos de resolver. De allí que las estadísticas, tanto a nivel nacional como internacional, sobre *empleo femenino*, no sean del todo confiables.

Varios autores han estudiado en profundidad las causas y consecuencias del subregistro de la participación de la mujer en las actividades económicas ²¹. “La ‘opacidad

21 Ver, entre otros, Catalina Wainerman y Zulma Recchini: *El Trabajo Femenino en el Banquillo de los Acusados*, Population Council, Editorial Terra Nova, México, 1981; Comisión Económica para América Latina (CEPAL): *Las Mujeres en el Sector Informal en América Latina: Aspectos Metodológicos*, LC/R 562, Santiago de Chile, 19 de enero de 1987; Henríquez, Helia y Ernestina Pérez: “La Subestimación de la Participación Femenina en las Actividades Económicas: Encuesta Suplementaria a Mujeres Inactivas”, *Estadísticas y Economía*, Instituto Nacional de Estadísticas, Santiago de Chile, N° 8, 1994; Ghasi, Farooq y Yaw Ofosu: “Población, Fuerza de Trabajo y Empleo: Conceptos, Tendencias y Aspectos de Política”, OIT, *Estudios Básicos para la Capacitación en Población, Recursos Humanos y Planificación del Desarrollo*, Ginebra N° 9, 1993.

estadística' que caracteriza la medición de las actividades económicas desarrolladas por la mujer se ve incrementada cuando el objeto de aprehensión es el trabajo a domicilio. En el caso de la mujer trabajadora a domicilio, su detección involucra salvar consecutivamente diversas 'vallas' ” (Selamé, 1996:22). Esta autora agrupa en dos categorías las fuentes de donde emanan las dificultades más serias a las que la medición del trabajo a domicilio debe enfrentarse: a) aquéllas que provienen de la naturaleza misma del trabajo a domicilio, y b) factores vinculados al sistema de valores imperante en la sociedad, el cual se proyecta al proceso de producción de estadísticas y redonda en inadecuación de los instrumentos utilizados en el levantamiento de los antecedentes sobre empleo femenino (Selamé, 1996:19).

En lo que respecta al trabajo a domicilio, cabe recordar que ésta es una modalidad de empleo muy precaria, no sólo por la desprotección legal en que se encuentra y los bajos niveles de remuneración percibidos, sino también, porque no está involucrada una relación laboral de duración conocida. Por otro lado, las posibilidades de tejer redes sociales de apoyo y defensa de los intereses comunes se ven obstaculizadas por la necesidad de generar ingresos a cualquier costo, y por el aislamiento físico y social de los trabajadores a domicilio entre sí y con el resto de la fuerza de trabajo. Sin duda, las condiciones de clandestinidad bajo las cuales suelen tener lugar parte de las relaciones que se generan en los distintos eslabones de la cadena productiva que conduce al trabajo a domicilio contribuyen, también, a opacarlo y a hacerlo “cuasi-invisible”.

El temor que pueden sentir los trabajadores a domicilio de quedar “registrados” en los archivos tributarios, y, asociado con ello, de verse obligados a pagar patente y a declarar periódicamente sus ingresos, puede inducir, también, a una elusión de declaración.

“El trabajo a domicilio no resulta físicamente visible por cuanto no se desenvuelve en un local especialmente habilitado ni en algún lugar público (calles, plazas, ferias, mercados libres, etc.). Las encuestas de empleo por lo general no admiten la posibilidad de que el espacio físico de trabajo sea el propio domicilio, en lugar de una empresa, establecimiento o local (Selamé, 1996:20).

A pesar de la tendencia a subestimar a nivel macroeconómico esta modalidad de empleo, “numerosos estudios microeconómicos confirman que está bastante extendido en ciertos sectores industriales, en diferentes regiones o localidades y entre determinadas categorías de la población” (Schneider, 1990:362).

Las industrias de la confección y del vestuario, del cuero y calzado y ciertas actividades vinculadas a las empresas metal-mecánicas constituyen algunos de los rubros en que la externalización de la producción hacia los hogares de los trabajadores ha sido una vía frecuentemente utilizada en distintos países.

Schneider (1990) señala, por ejemplo, que en Alemania los trabajadores a domicilio se encuentran clasificados en trece categorías industriales, y que es en las industrias del hierro, del metal, de la electrónica, de la óptica, de la confección, de los productos químicos y sintéticos, del papel y del cartón, donde se encuentran los mayores contingentes de estos trabajadores. En Japón, el trabajo a domicilio se encuentra muy asociado a la preparación de bobinas y a la soldadura de componentes de radio y de televisores (Schneider, 1990:363).

En Chile se efectuó en el trimestre julio-septiembre de 1997 una medición *ad hoc* de esta modalidad de empleo, incorporando un módulo especial, denominado Encuesta Suplementaria de Trabajo a Domicilio, a la Encuesta Nacional del Empleo administrada trimestralmente por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Los resultados de esta medición se presentan en el Capítulo IV.

También el caso de Chile evidencia que esta modalidad de empleo rebasa los lindes de la producción manufacturera para involucrar también a otros rubros como son el comercio y los servicios. Las experiencias que diversos autores resaltan con respecto a la extensión del teletrabajo precisamente están muy vinculadas con este tipo de actividades. “Las profesiones a las que más se presta el teletrabajo son, en primer lugar, las que recurren en gran medida a la ofimática, y pueden dividirse en dos grupos principales: por un lado, las labores administrativas y de secretaría y, por otro, las tareas de tipo técnico, de gestión o de especialización. Es ésta una distinción fundamental, porque las características son completamente diferentes. El primer grupo comprende, sobre todo, mujeres, con frecuencia personal semicalificado,

mientras que el segundo lo integran efectivos predominantemente masculinos altamente calificados. Su fuerza en las negociaciones, así como sus condiciones de trabajo y de empleo, pueden diferir en gran manera” (Di Martino y Wirth, 1990 b:478).

En otra publicación, los autores recién mencionados reseñan el caso de 57 empresas que entre sus empleados cuentan a teletrabajadores. Estos trabajadores se encargan de una diversidad de tareas, de acuerdo con el rubro de la empresa que los emplea, tareas que van desde efectuar diseño de productos de software hasta el ingreso de datos, pasando por efectuar servicios de consultoría y/o de marketing (Di Martino y Wirth, 1990a). De acuerdo con estos autores, en Australia y en Canadá, si bien el teletrabajo se encontraba aún “en ciernes”, habían ciertas señales que indicaban su inminente crecimiento (Di Martino y Wirth, 1990b:477).

En Argentina, de acuerdo con datos del Censo de 1980, los trabajadores a domicilio constituían el 8 por ciento de la mano de obra industrial total en el Gran Buenos Aires. Los rubros de la confección y del cuero y calzado respondían por el 40 y por el 7 por ciento, respectivamente, del total de estos trabajadores. En la industria confeccionista, las mujeres representaban el 82 por ciento de estos obreros (Jelin, Mercado y Wyczykier, 1997:34).

En esta misma ciudad latinoamericana, los resultados arrojados por una medición efectuada a partir de un módulo de precariedad laboral incorporado a la Encuesta Permanente de Hogares (mayo de 1990) y aplicado a trabajadores asalariados y a desocupados que en los últimos 12 meses habían tenido experiencia como asalariados, constató que el 1,3 por ciento de estos trabajadores desempeñaba sus funciones laborales en su domicilio (Jelin, Mercado y Wyczykier, 1997:33). “En Argentina, es probable que el trabajo domiciliario bajo formas de contratación en negro haya experimentado un aumento, aun cuando el trabajo asalariado total (registrado y clandestino) no se haya incrementado” (Jelin, Mercado y Wyczykier, 1997:9).

En Brasil, a través de un módulo suplementario incorporado a la Encuesta Nacional de Hogares en 1995, se constató que, del total de 51 millones de trabajadores urbanos de ese país, 3,3 millones trabajaban en sus propios domicilios. Entre éstos, el 76,2 por ciento eran mujeres. Cabe hacer notar que entre estos trabajadores se encuentran pequeños empresarios, artesanos, trabajadores familiares y trabajadores a domicilio (Sorj, Linhares y Jorge, 1997:41-42).

Citando cifras estadísticas proporcionadas por el Ministerio del Trabajo de Italia, Bettio y Villa (1989) señalan que hacia fines de la década de los ochenta fueron contabilizados 88.644 trabajadores a domicilio. Estos trabajadores presentaban la particularidad de ser considerados trabajadores a domicilio “regulares”, por el hecho de poseer contrato de trabajo y encontrarse formalmente registrados en el Ministerio del Trabajo. Las autoras señalan que esta cifra no representa sino una cierta proporción del total de trabajadores a domicilio de ese país (p. 166).

Gbezo (1995) señala que países como Alemania, Estados Unidos, el Reino Unido, los Países Bajos y Suecia se encuentran desarrollando aplicaciones de teletrabajo en sus administraciones centrales y regionales. La finalidad de estas medidas sería “mantener personal cualificado ofreciéndole facilidades en cuanto a ubicación, así como para mejorar la productividad y reducir el ausentismo y los permisos por enfermedad... Se trata también de facilitar el trabajo a las personas que no pueden desplazarse (minusválidos, mujeres con hijos pequeños o personas de edad avanzada a su cargo), de desarrollar servicios que permitan crear nuevos puestos de trabajo y también reducir el tráfico en las grandes aglomeraciones urbanas” (Gbezo, 1995:5).

Este mismo autor recuerda que el Programa Worknet, que fue puesto en marcha en 1993 por la Comisión Europea, financiaba “proyectos piloto de teletrabajo para empresas francesas e italianas y en los sectores industrial y de servicios ... El proyecto Twin, realizado conjuntamente con Grecia, Finlandia y el Reino Unido, contempla la creación de telecentros especialmente destinados a la reinserción profesional de los minusválidos” (Gbezo, 1995:6). En forma similar, en el Reino Unido y en Irlanda, el Estado financia “proyectos que tienen tres objetivos esenciales: la formación en las nuevas tecnologías, la investigación y la oferta de servicios a las empresas” (ibid).

“El teletrabajo... lejos de ser un desarrollo del futuro, se ha convertido en una realidad cotidiana para unos 7 millones de personas en Estados Unidos, 150.000 en Alemania, 560.000 en el Reino Unido, 215.000 en Francia y 80.000 en Italia” (Gbezo, 1995:4).

Como lo señala Ickx, al igual que el Reino Unido, Irlanda ha implantado “la fórmula de los telecottages o centros locales de servicios compartidos para teletrabajadores autónomos. Esta fórmula facilita a los autónomos la entrada en este nuevo mercado de empleo ya que los centros ayudan, educan y actúan de promotores y de protectores para el trabajador indefenso, a la vez que facilitan equipos e infraestructuras cuyos costes el trabajador no contratado por una empresa, a menudo no puede sufragar. Irlanda ha conseguido un alto nivel de contratación de teletrabajo en el extranjero. Compañías de seguros de enfermedad en los Estados Unidos subcontratan la gestión de declaraciones de usuarios a sociedades irlandesas que reciben los archivos escaneados al final del día en América, y los procesan durante la jornada en Irlanda (noche en Estados Unidos), de modo que los datos están disponibles al día siguiente en el otro continente”²².

Es interesante destacar que desde agosto de 1996, investigadores de diversos países del viejo continente desarrollan el Proyecto European Telework Development, cuyo objetivo es proporcionar antecedentes en torno a las posibilidades de establecer el teletrabajo en esos países, emitir sugerencias en relación con su expansión, y entregar información pertinente en torno a las experiencias constatadas a nivel nacional, europeo e internacional²³.

García (1997), por su parte, destaca que para el año 2000 la Comisión Europea se ha planteado como objetivo el funcionamiento de 10 millones de puestos de trabajo en la modalidad de teletrabajo. Esta modalidad sería la primera de las aplicaciones que, de acuerdo con el Grupo de Expertos para la Sociedad de la Información, tendría que ser potenciada²⁴.

22 Michael Ickx: “Desarrollo del Teletrabajo en la Unión Europea”, artículo obtenido en agosto de 1988 de INTERNET, dirección electrónica <http://www.festadisticas.fguam.es/numero19/pag26.htm>.

23 Proyecto citado por Michael Ickx, *op. cit.*

24 García, Mariano, *op. cit.*

E. FACTORES DETERMINANTES DEL INCREMENTO O DE LA DISMINUCIÓN DEL TRABAJO A DOMICILIO

A continuación se señalan algunos de los factores que, de acuerdo con las investigaciones realizadas, tendrán algún impacto -favorable o desfavorable- en la expansión de este tipo de trabajo.

1.- Factores que Juegan a Favor de la Expansión

En primer lugar, llama la atención constatar el impacto ambivalente que la incorporación de nuevas tecnologías trae aparejado en relación con esta modalidad de empleo. En efecto, por un lado, las innovaciones científicas y tecnológicas incorporadas en las materias primas y en los insumos acarrear modificaciones en los procesos productivos y en los métodos de trabajo, lo cual, a su vez involucra el desplazamiento de mano de obra que prestaba servicios a domicilio: es el caso, por ejemplo, del reemplazo de las bolsas fabricadas en fibra natural en Paraguay para el enfardado del algodón, por bolsas plásticas; esta sustitución provocó que ya no se siguiera recurriendo a los trabajadores a domicilio. O la incorporación, en ese mismo país, de nuevas maquinarias en una industria impresora, las que llegaron a desplazar a la mano de obra que en sus domicilios empastaba y cosía textos para esa industria²⁵.

En general, en la industria manufacturera, la utilización de procesos continuos de producción o de procesos tecnológicamente cercanos a éste, se contraponen con la externalización de partes de la producción y, por ende, con la utilización de mano de obra domiciliaria. Ello, sin embargo, no es obstáculo para que otras funciones al interior de estas empresas (comercialización, contabilidad, seguridad, aseo, atención de casino, etc.), como en cualquier otro tipo de empresa, puedan ser sub-contratadas y entregadas a agentes externos.

Si en algunos casos la informatización de los procesos productivos puede implicar que funciones que habían sido externalizadas vuelvan a ser asumidas por personal *de*

25 Ver la investigación antes citada de Heikel (1997).

la empresa, también ella puede representar un nuevo estímulo para la ocupación de trabajo a domicilio, en particular para que éste se haga cargo de funciones de servicio calificadas.

Como ha sido mencionado en acápite anteriores que se referían al teletrabajo, las nuevas aplicaciones de la tecnología microelectrónica (teleconferencia, videotelefonía, etc.) amplían la gama de puestos de trabajo que son susceptibles de ser desempeñados desde el propio domicilio. En la medida en que continúen en el mercado las presiones por disminuir costos y en que la relación costo/beneficio resulte favorable para las empresas dadoras de trabajo, esta modalidad de empleo probablemente tenderá a incrementarse.

Naturalmente, la tendencia a la disminución de los costos de las telecomunicaciones, de los programas computacionales y del equipamiento tecnológico que son utilizados en el área informática, redundará también en un incremento del tipo y del número de tareas que serán encomendadas a trabajadores domiciliarios.

Probablemente, en la medida en que se incrementen los niveles de escolaridad de la población y se devalúe el valor de la educación (devaluación de las certificaciones educacionales), las empresas optarán por basar sus estrategias de comercialización y ventas en el teletrabajo, como de hecho ya está sucediendo en muchos países.

La posibilidad de contar con mano de obra instruida a bajo costo incentivará aún más el proceso de externalización de actividades, ya sea que éstas atañan al rubro específico central de la empresa o a funciones complementarias.

En las economías desarrolladas constantemente están apareciendo nuevas necesidades que hay que satisfacer en el área de la información. De esta forma, surgirán nuevos servicios que serán realizados por intermedio de la modalidad del trabajo domiciliario informático.

Las últimas investigaciones realizadas en Europa en torno al teletrabajo dan cuenta del interés que las autoridades de ciertos países tienen por generar empleos en sectores aislados (áreas rurales, semi-rurales, islas), y por apoyar a determinados sectores

poblacionales vulnerables (personas con discapacidad, personas de edad avanzada, mujeres con hijos pequeños, etc.). Ello se está llevando a cabo a través de políticas públicas que propician el trabajo a domicilio de tipo informático.

2.- Factores que Juegan en Contra de la Expansión

En algunos países de América Latina, de Europa del Este y del Asia, la estrategia de reclutar mano de obra por la vía del trabajo a domicilio debe competir con las industrias maquiladoras, que son instaladas por capitales extranjeros en zonas francas de exportación en las que existe exención del pago de ciertos tributos (privilegios fiscales) a cambio de la creación de empleos. En las empresas maquiladoras, las condiciones de trabajo son malas, y, sin embargo, existe poca fiscalización por parte de las autoridades. Aunque no está prohibida la sindicalización, en los hechos, el peso de los sindicatos es casi nulo. Estas circunstancias permiten que este tipo de empleos compitan “ventajosamente” con el trabajo domiciliario.

En ciertos países, la idiosincrasia nacional puede retardar la incorporación de las nuevas tecnologías de telecomunicaciones y de procesamiento y recuperación de información, lo cual, a su vez, puede significar que el teletrabajo se expanda más lentamente.

Por otro lado, el establecimiento de ciertas exigencias legales hacia el teletrabajo, tales como la obligación del dador de trabajo de pagar las prestaciones sociales o de reconocerles a sus trabajadores otros derechos (licencias médicas, vacaciones, indemnización por despido, etc.), podría jugar también en este sentido.

Don Juan es hijo de un ex-inquilino que trabajaba en una viña, que hoy está siendo parcelada.

Es un pequeño propietario agrícola de una comuna semi-urbana de la Región Metropolitana. Tiene alrededor de 50 años, está casado, y se dedica a cultivar algunos productos hortícolas (lechugas, papas, etc.) los cuales destina principalmente al consumo interno y, en una pequeña escala, los comercializa. Como una forma de incrementar el ingreso familiar, está realizando trabajo a domicilio. *“... Un señor nos trae estos sacos con algas, las tenemos que limpiar, se va limpiando de palitos y de otras mugres... nos pagan por kilo de alga limpia ... El alga es de agua dulce y la traen del sur... parece que se usa para abono y se exporta al Japón”.*

El trabajo es entregado por una empresa cercana, a través de un “intermediario” (empleado de la empresa) que, en una camioneta, recorre los distintos domicilios de los trabajadores entregando los sacos para ser limpiados y luego los retira y devuelve a la empresa donde se continúa el proceso de embalaje.

Don Juan no sabe el nombre de la empresa que le encarga el trabajo, nunca ha estado ahí, a pesar de que se localiza a unas cuatro cuadras de su domicilio. Lleva alrededor de 2 años y medio trabajando en esta actividad.

El alga, que ha sido previamente secada en la empresa, es entregada en sacos de unos 30 kilos. Junto a las casas hay mesones con una malla donde se trasvasian las algas, las que deben esponjarse y separarse, con un trabajo manual muy parecido al que se realiza con el vellón de la lana de oveja en el proceso previo al hilado. Al realizar esto, se va limpiando de palitos y otros elementos que pueda contener y luego es empujada, con un palo, a otro saco que será posteriormente pesado y retirado por la empresa.

El trabajo lo realiza solo. Al principio le ayudaba su esposa, pero ahora ella se encuentra trabajando en otra cosa y no tiene tiempo para hacerlo.

“Nos pagan por kilo que limpiamos, nos pagan \$100 por kilo ()....”*. En la empresa se realiza el control de calidad. Y aunque nunca le han rechazado un saco, la persona que les entrega la materia prima, les advierte cada vez que el trabajo debe estar bien realizado, porque en caso contrario es devuelto.

A propósito de si la entrega de trabajo es constante, Don Juan señala: *“De la fábrica nos traen algas para limpiar cuando hay ... es variable, es mucho mejor en primavera y verano, porque como el clima está más seco en el sur. Este año (1998) ha sido un año bueno, ha llovido poco hasta ahora, ...estamos en agosto y no ha habido invierno este año...”*.

Posteriormente, al visitar la empresa, se observa que allí se recepciona y se pone a secar la materia prima que viene de Puerto Montt, y cuando regresa de los domicilios, es enfardada y luego embalada. Su destino es Japón y se utiliza como abono de orquideas. La empresa tiene 16 trabajadores a domicilio -13 mujeres y 3 hombres. Todos hacen lo mismo: limpieza de las algas. Ningún trabajador a domicilio tiene contrato de trabajo, les pagan contra boletas de honorarios. El empresario entrevistado manifiesta que son mejores las mujeres, *“...porque hay que tener paciencia... es un trabajo ideal para estar junto a la familia”*.

Testimonio de un trabajador a domicilio del sector rural, en limpieza de algas (entrevista realizada en agosto de 1998).

(*) Este monto era equivalente a US\$0.21 de agosto de 1998.

CAPÍTULO IV

LOS RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DEL TRABAJO A DOMICILIO EN CHILE

A. ALCANCES METODOLÓGICOS

1.- Opciones Metodológicas Adoptadas

Los instrumentos metodológicos disponibles en Chile no han sido diseñados para la medición de las formas atípicas de empleo, por lo cual se optó por utilizar una metodología específica para cuantificar el trabajo a domicilio. Se tomó la decisión de aplicar una encuesta confeccionada especialmente para esta medición; se aprovechó la existencia de una propuesta que había sido confeccionada en Chile para la Organización Internacional del Trabajo (ver Selamé, 1996).

La propuesta en cuestión intentaba eliminar errores metodológicos que son comunes en la medición de los empleos atípicos. Además, cumplía con ciertos pre-requisitos básicos que permitían su incorporación -en calidad de Encuesta Suplementaria (ES)- a la Encuesta Nacional del Empleo (ENE) que trimestralmente administra en todo el país el Instituto Nacional de Estadísticas.

El borrador de la Encuesta Suplementaria fue sometido a diversos procesos de validación. Uno de estos procesos estuvo basado en la opinión de expertos, provenientes particularmente de organizaciones vinculadas al estudio del empleo femenino. El segundo consistió en una aplicación piloto del módulo a una muestra de hogares de la Región Metropolitana (principios de 1997). Este último proceso estuvo dirigido por el INE, respondiendo, así, a los pasos de un procedimiento que es usual en este organismo cuando se trata de incorporar a la ENE una encuesta suplementaria.

Es conveniente añadir que el personal del INE que estuvo encargado de la aplicación piloto en terreno de la Encuesta Suplementaria fue sometido a un riguroso proceso de capacitación previo. También fueron capacitados los encuestadores y supervisores que a nivel nacional estuvieron posteriormente encargados de la aplicación de la ENE y de la versión definitiva de la Encuesta Suplementaria (trimestre julio - septiembre 1997).

Después de los diferentes procesos de validación, la versión original de la Encuesta Suplementaria sufrió modificaciones y fueron, de esta forma, acogidas las experiencias aportadas por los expertos del INE y de otros organismos, por los propios encuestadores del INE, y por el trabajo realizado en terreno.

Cabe destacar que, metodológicamente hablando, constituyó motivo de particular preocupación la adopción de las medidas necesarias tendientes a evitar que se produjesen, entre otras, situaciones como las siguientes: a) confusión entre el trabajo doméstico realizado en el propio hogar o para terceros, y el trabajo a domicilio; b) calificar empleos realizados bajo la modalidad de trabajo a domicilio, como empleos ejecutados por cuenta propia; c) doble contabilización del empleo, cuando el trabajo a domicilio detectado a través de la ES ya había sido registrado -como trabajo dependiente o independiente- por la ENE; d) omisiones y/o subregistros del trabajo a domicilio.

A continuación se explicitan las principales fuentes de error que el proceso de medición del trabajo a domicilio debió encarar y las medidas específicas que se adoptaron para evitarlas.

Riesgos de Omisión

Sabido es que *la medición del empleo que se realiza bajo formas no típicas enfrenta dificultades no despreciables*. Por diversas causas que la bibliografía señala, los instrumentos de medición de uso habitual recogen con mayor certeza el empleo llamado “típico”.

Una de las razones para este sesgo es que la condición de empleo de una persona se indaga valiéndose de categorías de clasificación que se entienden como excluyentes sin serlo realmente. De ello resulta que quedan catalogadas como inactivas personas que se definen de esa manera porque ése es su factor principal de identificación –como las dueñas de casa o los estudiantes-, pero que son, sin embargo, trabajadores que se desempeñan en ocupaciones de corta jornada, intermitentes, con bajos salarios, realizadas fuera de la empresa u oficina; es decir, en empleos atípicos.

Así, uno de los riesgos mayores es la omisión de empleos en razón de no ser éstos declarados por los entrevistados. Pero ello no siempre se debe a las dificultades que suelen presentar los cuestionarios; ocurre, en ocasiones, que los entrevistados ocultan intencionalmente el hecho de trabajar, porque estiman que hay algún grado de ilegalidad en su particular relación laboral, o porque temen perder algún beneficio si la revelan, o por otros factores de temor o de interés.

El subregistro no se debe sólo a la información errónea que se proporciona, sino también, a valoraciones o prejuicios de los encuestadores, que influyen en la interpretación y, por ende, en la calificación que ellos hacen de las declaraciones que reciben. Si sus concepciones sobre el trabajo y las formas de desempeñarlo se limitan al empleo tradicional, las ocupaciones que se alejen de tal modelo corren mayor riesgo de ser omitidas. Así, se ha constatado que ciertas formas de trabajo de las mujeres suelen ser pasadas por alto y que no siempre se separa adecuadamente de las tareas domésticas el trabajo para el mercado que éstas realizan en el hogar.

Como la literatura lo señala y la experiencia lo confirma, las dificultades de medición se agudizan frente al trabajo femenino; las investigaciones de los últimos años, en muchos países, vienen tratando de enfrentar este problema.

En el caso del trabajo a domicilio, todos estos riesgos están presentes y concurren otros factores que favorecen aún más la omisión. En primer término, la regulación legal, cuando prácticamente exime al trabajo a domicilio de registros y formalidades; en la medida en que no se lo reconoce como relación laboral –es el caso de Chile– no hay exigencia de contrato escrito ni de otras constancias. Es una prestación de servicios “negra” en muchas ocasiones.

Por otra parte, que el trabajo a domicilio no se realice en un lugar público, especialmente habilitado, sino que sea en el hogar, contribuye a su invisibilidad y lo confunde con el conjunto de las labores domésticas que realizan las mujeres, aunque ninguna de ellas dude de la existencia de un empleador, del pago de una remuneración, de la formulación de exigencias y del control que existe sobre su trabajo. Mayor peligro de omisión existe cuando el trabajo a domicilio es de corta jornada o temporal o cuando se realiza con ayuda de otros miembros del hogar.

Por todas estas conocidas razones, *una de las preocupaciones centrales en una medición de este tipo es reducir el riesgo de omisión.*

Siguiendo recomendaciones planteadas por la literatura especializada para evitar o minimizar la omisión por no declaración del entrevistado, se optó por preguntarle una a una si había realizado alguna de las ocupaciones enumeradas en un listado preconfeccionado. El supuesto es que de esta manera son declarados algunos trabajos que el entrevistado no tiene catalogados como tales y que con una pregunta formulada de manera abstracta posiblemente no declararía.

El listado fue elaborado sobre la base del conocimiento existente acerca de tipos de trabajos que se desempeñan en el domicilio, y fue bastante modificado después de la prueba del módulo. Incluyó ocho ítems con actividades de producción de bienes y tres con actividades de servicios (ver Encuesta Suplementaria). Se contempló, también, la alternativa “otras”, especialmente importante para el objetivo de captar toda la variedad de ocupaciones realizadas “a domicilio”.

La Encuesta Nacional del Empleo se hace en los hogares, principalmente en horarios normales de trabajo, por lo que la mayor parte de los datos sobre los ocupados son proporcionados por otros miembros del hogar. En este caso, por el contrario, era altamente probable encontrar y entrevistar directamente a los trabajadores a domicilio, lo que contribuyó a la validez de la información recogida.

Evitar la Confusión del Trabajo a Domicilio con el Trabajo Doméstico o con el Empleo por Cuenta Propia

A través del proceso de capacitación de supervisores y encuestadores, fue preciso combatir ciertas acepciones de sentido común que al *hablar de trabajo a domicilio incluyen el trabajo doméstico del propio hogar*, sea remunerado o no, o bien el trabajo doméstico en hogar ajeno, es decir, el trabajo de casa particular asalariado.

Luego, fue preciso hacerse cargo de *lo ambiguo que es la frontera entre el trabajo a domicilio y el trabajo por cuenta propia*. La inexistencia de una supervigilancia directa sobre el trabajador, la distancia física entre éste y el centro de decisión en la empresa, contribuyen, en ocasiones y según la naturaleza del trabajo, a ensanchar el espacio para la iniciativa del trabajador, sin que por ello cambie sustancialmente la relación de subordinación propia del trabajo a domicilio. Esta situación es más clara cuando se trata de trabajadores antiguos, de confianza, o con alto grado de pericia, a los cuales se les permite o incluso se les incentiva a introducir grados de innovación, sin dárselos, a veces, orden alguna.

Se agrega a lo anterior, que el trabajo a domicilio suele ser realizado conjuntamente con el trabajo por cuenta propia, sin que ambas formas de inserción laboral se cumplan necesariamente en jornadas distintas, sino de manera confundida. Y cuando la ocupación es la misma o muy parecida, el trabajador realiza igual tarea bajo dos formas distintas de inserción laboral. La distinción puede no ser fácil.

Por estas razones, se delimitaron con mucha rigurosidad las condiciones para que se efectuara el registro. Como el interés estaba centrado en aquel trabajo que se realiza por cuenta de otro, que es encargado por una empresa, se definieron como factores de inclusión, los dos siguientes:

- la no comercialización del producto directamente en el mercado, y
- la subordinación o acatamiento de las órdenes de quien encargaba el trabajo.

Así, sólo debía ser considerado trabajador a domicilio quien producía el bien o servicio para un tercero, debiendo acatar las especificaciones que éste le señalara,

absteniéndose de llevar directamente el bien o servicio al mercado. Estas dos condiciones fueron controladas a través de dos preguntas específicas (ver Encuesta Suplementaria).

De manera que, en este punto, *se adoptó un criterio restrictivo del concepto de trabajo a domicilio*: “aquella modalidad de empleo de acuerdo a la cual la prestación de servicios se realiza por cuenta ajena, vale decir bajo situación de subordinación de la voluntad del trabajador a la de un tercero. Es este último quien determina los contenidos del trabajo a realizar y las características del producto o servicio. El resultado del trabajo no pertenece al trabajador sino a quien le entrega las órdenes de producción. Este último es quien, en definitiva, lleva al mercado lo producido y quien fija el precio del bien o servicio en cuestión”.

Localización del Trabajo a Domicilio

El trabajo a domicilio se desarrolla fuera de la empresa que lo encarga. Aunque el lugar de trabajo es preferentemente el domicilio del trabajador, la definición legal acepta que pueda ser otro de elección del trabajador. Sin embargo, en esta medición, que adoptó una concepción restringida de trabajo a domicilio, y a fin de evitar que se filtraran algunas realidades laborales distintas aunque parecidas, se exigió que el *lugar del trabajo fuera el domicilio del trabajador. Al menos una parte del trabajo debía tener lugar en el hogar*. Se exceptuaron muy pocas situaciones de este requisito, como aquéllas en que el trabajo se realiza en un lugar adyacente o muy próximo al domicilio (secado de algas, remiendo de redes) en razón de la naturaleza de la tarea o de la necesidad de contar con un espacio más grande que el del hogar. Con estas condicionantes, fueron excluidas, por ejemplo, las ventas en la calle o casa por casa, a menos que una parte de este trabajo comercial fuera hecho en el domicilio.

Tampoco se incluyó el trabajo hecho en pequeños talleres en los que a veces se agrupan trabajadores. Incluir situaciones en que hay asociación, aunque sea informal, exige hacer distinciones posteriores, posibles en una investigación más amplia que se haya propuesto examinar exhaustivamente las características y formas del trabajo

externalizado que puede considerarse asalariado. Pero no era posible considerarlo así en el presente estudio, para el cual se definieron inicialmente límites bastante estrechos. La opción fue, entonces, la ya señalada: incluir de manera estricta sólo a aquellos trabajadores que realizaban el trabajo encargado *en su domicilio*. Es necesario tener muy en cuenta esta decisión ya que con ella se eliminó, quizás arbitrariamente, a trabajadores que se desempeñaban en condiciones laborales de contratación y entablaban relaciones de trabajo similares a las de los trabajadores a domicilio en sentido estricto.

Ampliación del Período de Referencia Más Allá de la Semana Anterior

La Encuesta Suplementaria indagó por trabajo a domicilio desarrollado en *cualquier período de los doce meses anteriores* al momento de la encuesta. Pero también, a fin de hacer comparables los resultados de la Encuesta Suplementaria con los de la Encuesta Nacional del Empleo, se preguntó si el trabajo declarado se había realizado la semana anterior.

Sintetizando los puntos expuestos anteriormente, *los factores que integran el concepto de trabajo a domicilio que se empleó en esta medición* fueron los siguientes:

- Que el trabajo se realizase a instancias de terceras personas
- Que se realizase parcial o totalmente en el domicilio del trabajador
- En algún período de los doce meses anteriores
- Que en este proceso el trabajador no hubiese tenido poder de decisión, a excepción de la posibilidad de elegir el horario en que ejecutaba el trabajo y la forma (secuencias operacionales) que seguiría
- Que el producto del trabajo no fuese comercializado por el trabajador
- Que el valor del trabajo fuese determinado por quienes lo encargaban.

2.- La Encuesta Suplementaria sobre Trabajo a Domicilio

El cuestionario constó de nueve preguntas, las que tuvieron el propósito de medir el número de trabajadores a domicilio en el país, y algunas características básicas de esta forma de empleo.

LA ENCUESTA SUPLEMENTARIA SOBRE TRABAJO A DOMICILIO

ENCUESTADOR: ESTAS PREGUNTAS SE REFIEREN A TRABAJOS REALIZADOS EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES, DEBEN FORMULARSE A **TODAS LAS PERSONAS DE 15 AÑOS Y MÁS**

1.- ¿En los **últimos doce meses** realizó usted **en su domicilio, en forma remunerada** para alguna EMPRESA, TALLER, INSTITUCIÓN, o para algún LOCAL o TIENDA COMERCIAL algunas de las siguientes actividades?

	SÍ	ENE*
a) Trabajó con productos agrícolas o los transformó en alimentos o bebidas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Confeccionó, armó o realizó actividades sobre artículos o piezas de:		
b1) Papel o cartón (cajas, sobres, envases, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b2) Prendas o partes de prendas de vestir, tejidos y/o artículos del hogar (ropa, sábanas, cortinas, alfombras, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b3) Cuero (calzado, carteras, cinturones, guantes, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b4) Madera (muebles, juguetes, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b5) Metal (rejas, muebles, candados, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b6) Plástico o goma (envases, juguetes, electrodomésticos, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b7) Arcilla, greda, cerámica, mimbre, totora, sisal, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Promocionó o vendió, mediante llamadas telefónicas: seguros, tarjetas de crédito, cursos de capacitación, viajes, vacaciones en tiempo compartido u otros servicios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Realizó encuestas o servicios de cobranza a través de llamadas telefónicas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Hizo trabajos de digitación, dactilografía, ingreso de datos, dibujo técnico, contabilidad u otros trabajos técnicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Realizó otra actividad por encargo de terceros, que no esté señalada anteriormente. Especificar en detalle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ENCUESTADOR: SI MARCÓ "SÍ" EN ALGUNA DE LAS ALTERNATIVAS C, D, E (Y NO MARCÓ "SÍ" EN A Y B) PASE A LA PREGUNTA 3. SI NO MARCÓ NINGUNA ALTERNATIVA "SÍ", TERMINE LA ENCUESTA SUPLEMENTARIA PARA ESTA PERSONA.

2.- ¿Vende usted directamente al público lo que produce?

Producto 1 _____	Producto 2 _____
Sí, generalmente <input type="checkbox"/>	Sí, generalmente <input type="checkbox"/>
A veces <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>
Nunca <input type="checkbox"/>	Nunca <input type="checkbox"/>

3.- ¿Quién define las cantidades a producir, la combinación de colores, las tallas, tamaños o modelos o las especificaciones técnicas de los servicios que usted presta en su domicilio?

Producto o servicio _____	Producto o servicio _____
Usted <input type="checkbox"/>	Usted <input type="checkbox"/>
La empresa que encarga el trabajo <input type="checkbox"/>	La empresa que encarga el trabajo <input type="checkbox"/>

4.- ¿Tuvo ayuda, en el último trabajo que realizó?

Sí, de personas del hogar, sin remuneración. ¿Cuántas? _____

Sí de personas de fuera del hogar, remuneradas o no. ¿Cuántas? _____

No tuvo ayuda

5.- ¿En qué meses del último año realizó este tipo de actividad (es)?

JUL96	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC96	ENE97	
FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP97

6.- En la última semana que realizó este tipo de actividad (es).

¿Cuántas horas trabajó cada día?

L _____ M _____ M _____ J _____ V _____ S _____ D _____ Total _____

7.- Trabajó la semana pasada en este tipo de actividad (es)?

SÍ NO

8.- Antes de hacer estos trabajos en su domicilio, ¿realizó algún trabajo como asalariado?

SÍ ¿A qué se dedicaba su empleador? _____

NO

9.- ¿Desde hace cuánto tiempo realiza en su domicilio trabajo por encargo de terceros?

Indicar: Mes _____ Año 19 _____

3.- Explotación Conjunta de la Encuesta Nacional del Empleo y la Encuesta Suplementaria sobre Trabajo a Domicilio

Al anexarse a la Encuesta Nacional del Empleo (ENE), la Encuesta Suplementaria adoptó su misma cobertura. Esto significa que la cobertura geográfica del diseño muestral es nacional: “La población objetivo para la ENE está constituida por toda la población del país residente en viviendas particulares ocupadas” y es la que “habita todo el territorio continental de Chile” (INE, 1996:14).

La aplicación de un módulo incorporado a una Encuesta de Hogares abre interesantes posibilidades de análisis conjunto entre la información de ambas encuestas, lo que efectivamente se contempló para el análisis de los datos. Pero surgen algunos puntos centrales que aclarar previamente, como son el evitar el doble registro de un mismo empleo o la forma de contabilizar las diferencias numéricas de ocupados o inactivos que pudieran encontrarse después de aplicada la encuesta específica sobre trabajo a domicilio.

Al comparar los datos de ambas encuestas surge la posibilidad de distinguir entre el trabajo a domicilio como trabajo principal o secundario.

Sólo una parte de quienes trabajan a domicilio tienen el perfil de trabajador exclusivo a domicilio en el momento de la medición. *Hay, al mismo tiempo, un sector en que la inserción laboral principal es otra (como asalariado) y la relación de trabajo a domicilio es secundaria. Y está también la situación en que la inactividad laboral es la condición predominante (la situación de las dueñas de casa) y el trabajo a domicilio ocupa un rango secundario.*

Considerando estas variadas situaciones, la detección del trabajo a domicilio podría circunscribirse a las personas que pueden ser propiamente calificadas como tales (las que lo declaran como su ocupación principal), o bien, por el contrario, a todas las situaciones en que esta relación laboral se da, aunque sea secundaria, breve y poco valorada. La opción del presente estudio fue esta última.

Esto significó incluir no sólo a los *ocupados* como posibles trabajadores a domicilio, sino considerar que también los *desocupados* y los *inactivos* podían, a pesar de esta declaración sobre su condición de actividad, desempeñar este tipo de empleo.

Así, según el peso que el trabajo a domicilio tiene en la actividad de los sujetos, es posible pensar en un grupo de *trabajadores a domicilio propiamente tales*, cuyo perfil es de activos declarados, que trabajan sólo bajo esta modalidad, seguramente con una jornada larga. Pero, junto a ellos debe haber otro grupo que tiene doble empleo, uno de los cuales lo realiza bajo modalidad *a domicilio*. Y, en tercer lugar, un sector que se declara inactivo en un primer momento, pero luego, al aplicársele la Encuesta Suplementaria, resulta ser trabajador a domicilio.

Armonizar los Datos de la Encuesta ENE y de la Encuesta Suplementaria.

Obviamente que las preguntas de la Encuesta Suplementaria se concordaron con las de la Encuesta de Empleo. Sin embargo, aquélla debía modificar las cifras en algunas de las categorías contempladas en la Encuesta de Empleo. De lo contrario, la medición de la Encuesta Suplementaria habría sido inútil y sin sentido.

No todos los empleos a domicilio que se registraran serían “nuevos”. Por el contrario, en muchos casos habría una “transformación”, es decir, el empleo ya declarado en la ENE sería nuevamente declarado, ahora como a domicilio. Era importante evitar esta superposición para lo cual en la primera pregunta se solicitó al encuestador que marcara expresamente si se trataba del empleo ya declarado.

Con estas precauciones, el número de trabajadores a domicilio que arrojará la Encuesta Suplementaria incluiría:

- *un sector de activos, ya registrados como tales en la ENE, desempeñando una ocupación que pasa a ser calificada como trabajo a domicilio;*
- *otro sector de activos, también registrado en la ENE, que desempeñaba bajo la modalidad de a domicilio, una ocupación distinta a la que se consignó en la Encuesta Suplementaria;*

- *un tercer sector registrado en la ENE como inactivo, y que en la Encuesta Suplementaria aparecería con un empleo a domicilio. En estricto sentido, este sector debería sumarse al contingente de activos de la ENE.*

4.- Caracterización de los Trabajadores a Domicilio ya Detectados (jornada, ayudas, estabilidad y experiencia laboral anterior)

Además de las preguntas dirigidas a detectar con precisión a quienes trabajaban *a domicilio* en el país, se incluyeron cinco preguntas dirigidas a captar algunos de los aspectos que revisten mayor interés en esta modalidad de empleo. Son las siguientes:

- La posible existencia de arreglos para traspasar parte de las tareas encargadas a otros miembros del hogar o a personas externas a éste.
- La extensión de la jornada que cumplen los trabajadores en sus domicilios. Los estudios existentes han venido mostrando que ésta es larga, y, en el caso de las mujeres, no las exime del desempeño de las tareas del hogar.
- El grado de estabilidad de este tipo de empleo, al que hipotéticamente se le atribuye carácter temporal o intermitente.
- La identificación de una posible dinámica de tránsito desde posiciones laborales de asalariado típico, a una modalidad de trabajo a domicilio.

5.- Aspectos Muestrales y de Terreno

El diseño que se adoptó para medir el trabajo a domicilio, como ya ha sido señalado, fue la incorporación de un módulo a la Encuesta Nacional del Empleo (ENE). El diseño muestral de la ENE se define como probabilístico, bi-etápico y estratificado. La selección de la muestra se realiza en dos etapas. En la primera se seleccionan las secciones pertenecientes a un estrato o área geográfica bien

delimitada. En la segunda etapa se seleccionan viviendas particulares ocupadas existentes dentro de las secciones²⁶.

La muestra total tiene un tamaño de aproximadamente 34.000 viviendas que se distribuyen en un período trimestral, en este caso de julio a septiembre, dividiéndose en tres muestras de un tamaño aproximadamente similar, cada una de las cuales se asigna a uno de los tres meses.

Se aplicó la encuesta en los hogares de la muestra, a todos los miembros desde los 15 años de edad que en los últimos 12 meses hubiesen realizado trabajo a domicilio de acuerdo a la definición operativa ya señalada.

El objetivo principal de esta investigación era conocer la dimensión, frecuencia y distribución espacial de los trabajadores a domicilio en el contexto de la situación nacional del empleo, por lo que las estimaciones de ellos y las del empleo global debían ser comparables. Por ello, el procedimiento de expansión de la muestra fue similar al que se utiliza para la Encuesta Nacional del Empleo. Este factor introduce en su composición por estrato un ajuste de población por sexo y edad (hombres y mujeres mayores de 15 años), obtenido como proyección de población a partir del Censo de Población y Vivienda de 1992, para cada estrato muestral²⁷.

Los resultados están sometidos a las limitaciones del tamaño muestral, que da estimaciones con errores relativamente altos para variables de baja frecuencia (ver Anexo). Un estudio con una perspectiva diferente, más detallada, del sector de trabajadores a domicilio, podría utilizar una muestra de hogares diferente.

Un resultado adicional de esta investigación es que se demostró que incluir en la ENE las preguntas más fundamentales para identificar a este grupo de trabajadores es una manera eficiente de conocer su evolución, si éstas se replican con cierta frecuencia.

26 Más antecedentes en “Metodología de la Encuesta Nacional del Empleo”, Instituto Nacional de Estadísticas, 1996.

27 Ibid.

El trabajo de terreno estuvo precedido por una capacitación efectuada a nivel nacional a supervisores y encuestadores, para lo cual se diseñó un Manual de Capacitación (ver Anexo N° 1), de apoyo a la aplicación de la Encuesta Suplementaria sobre Trabajo a Domicilio. En la capacitación participó personal técnico y profesional del INE y las profesionales de la Dirección del Trabajo responsables de la investigación.

Una vez finalizada la etapa de trabajo en terreno, el INE se encargó de la digitación de los datos, la cual se realizó en forma simultánea con la Encuesta Nacional del Empleo. Lo mismo ocurrió con la validación de la información y el procesamiento de los datos.

B. SÍNTESIS GENERAL DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA SUPLEMENTARIA

Se ha considerado conveniente entregar una síntesis de los principales resultados alcanzados a través de la Encuesta Suplementaria sobre Trabajo a Domicilio. El presente acápite está dedicado precisamente, a efectuar una revisión sintética de las principales características socio-demográficas y laborales que presenta este segmento de la fuerza de trabajo, de acuerdo con los resultados arrojados por dicha encuesta.

El total de trabajadores a domicilio en Chile en el período de referencia de doce meses (julio-septiembre de 1996 a julio-septiembre de 1997) fue de 79.740 personas.

El total de los trabajadores a domicilio representa el 1,5 por ciento de la ocupación promedio, en el mismo período. De ellos, 57.071 estaban trabajando la semana anterior a la encuesta -1,1 por ciento de los ocupados- y 22.669 no, aunque sí lo habían hecho en el período de referencia de 12 meses.

El trabajo a domicilio es, en Chile, como en otros países, desempeñado mayoritariamente por mujeres.

El 82,3% de los trabajadores a domicilio son mujeres (65.654).

Las cifras son claras: constituyen el 3,9 por ciento del empleo femenino registrado en los 12 meses anteriores. El resultado no sorprende y confirma la necesidad de plantear el tema en el marco del empleo femenino.

Como se sabe, la urgencia por conciliar el trabajo doméstico y el trabajo para el mercado encuentra en el trabajo a domicilio una salida, pero ésta constituye una modalidad de empleo de baja calidad. Son conocidos los problemas que derivan de la excesiva vulnerabilidad de los trabajadores aislados, las carencias de apoyo social para el cuidado de los hijos, los déficits en la seguridad social, problemas todos que esperan políticas que los enfrenten.

Un hallazgo de importancia es el alto número de mujeres dueñas de casa que trabajan, o han trabajado a domicilio y que, sin embargo, se declararon inactivas al responder la Encuesta del Empleo. Esta información contribuye a develar nuevas situaciones en que las mujeres hacen trabajo para el mercado y éste permanece oculto. Confirma, por lo demás, lo difícil que es detectar la totalidad del empleo femenino y hace presente el desafío de desarrollar técnicas e instrumentos adecuados para ello.

Es relevante, también, constatar que los trabajadores a domicilio no son una categoría ocupacional única. Los resultados permiten hablar de una tipología de trabajadores a domicilio cuyo perfil en cuanto tales tiene diversos grados de fortaleza y consistencia. En efecto, mientras unos viven del trabajo a domicilio, para otros éste puede darse en combinación con otro tipo de inserción laboral, o, incluso, ser considerado un trabajo secundario o de rango menor en la definición que hacen las personas de su trabajo.

Los trabajadores a domicilio no constituyen un grupo homogéneo en cuanto a la centralidad que tiene esta actividad en su vida laboral. De hecho:

- *el 56,7% está actualmente ocupados en su domicilio como trabajo principal,*
- *el 17,6% lo combina o combinó con otro trabajo principal,*
- *el restante 25,7% no está actualmente ocupado o ejerce esporádicamente un trabajo a domicilio*

Uno de los objetivos de la investigación era detectar de manera amplia aquellos sectores o subsectores productivos en que se diera esta forma de empleo. Hay ciertas actividades económicas en las que se sabe existe, desde hace mucho tiempo, la modalidad de trabajo a domicilio. Es casi arquetípico el trabajo en la industria de la confección y en la del calzado. Se conoce, también, el trabajo a domicilio en otros rubros industriales y se han encontrado casos de trabajo a domicilio en actividades de manipulación de productos del agro. Sin embargo, los resultados sobre este punto son novedosos.

La mayor parte de los trabajadores a domicilio se dedica a proporcionar servicios desde su domicilio, siendo el más importante la promoción o venta por teléfono. De los casi 80 mil trabajadores a domicilio, 41.025 están involucrados en actividades de servicios y comercio.

Se reveló, en realidad, un área de trabajo a domicilio cuya existencia no era conocida. Es muy interesante constatar que en actividades que indican modernización de las empresas, como son la promoción, el marketing, la comercialización o los estudios de mercado, se emplean trabajadores a domicilio como una estrategia que asegura la multiplicación del impacto y permite aprovechar las relaciones personales y medios de comunicación que posee el propio trabajador.

Junto a este grupo numéricamente predominante existe, también, un número significativo de trabajadores a domicilio en las tradicionales ocupaciones de fabricación de prendas de vestir (14.778), de calzado y otros artículos de cuero (6.074).

Casi un 60% de las mujeres se ocupa en las actividades de servicio y comercio. Y un 72,1% de los hombres en la producción de bienes.

Las ocupaciones desempeñadas bajo la modalidad a domicilio están sexualmente segregadas: las mujeres se dedican mayoritariamente a los servicios y los trabajadores hombres tienen ciertos nichos, especialmente, en la producción en base a cuero, confección de prendas de vestir y de artículos de metal.

Hay actividades preferentemente masculinas y otras femeninas. De las 11 actividades por las que se pregunta en la encuesta, sólo en tres los varones representan una proporción mayor al 50 por ciento; podría hipotetizarse, entonces, que se trata de “trabajo de hombres”. Las mujeres tienden a concentrarse sólo en dos actividades principales, mientras que los hombres presentan una mayor diversificación de actividades, reproduciendo la segmentación ocupacional de género de modo similar a lo que ocurre en el resto del mercado de trabajo.

Una aproximación al nivel socioeconómico de los trabajadores a domicilio lo constituye el nivel educacional, considerando que éste varía dependiendo de las actividades en las que están involucrados los trabajadores.

En las actividades de servicios y comercio el 78% de los trabajadores a domicilio tiene más de 9 años de estudios. En la producción de bienes este porcentaje alcanza sólo al 49,5%.

La intensidad que requiere el trabajo a domicilio se expresa en el tiempo que se le dedica diaria o semanalmente.

El 43% de los trabajadores a domicilio trabaja menos de 15 horas semanales; sólo el 14.5% trabaja 48 y más horas.

Las mujeres trabajan en promedio 21 horas, mientras que los hombres laboran jornadas más largas, 35 horas en promedio a la semana. Coincide esta diferenciación por sexo con que los horarios empleados en la producción de bienes son más extensos, respecto de los de prestación de servicios y de ventas.

Se encuentra bastante extendida la idea que el trabajo a domicilio, por el hecho de realizarse en el hogar y sin el control directo del empleador, se hace con la ayuda de miembros de la familia y, en algunas circunstancias, de otras personas de fuera del hogar. Los resultados obtenidos relativizan dicha afirmación.

El trabajo a domicilio es generalmente asumido en forma individual: sólo un 16,3% trabaja con ayuda de otros en su domicilio, generalmente de personas de su hogar.

Para conocer la continuidad en este tipo de empleo, se preguntó desde cuándo realiza en su domicilio trabajo por encargo de terceros.

Los trabajadores a domicilio tienen una inserción laboral relativamente reciente: el 66,4% empezó a trabajar como tal después de 1994.

Sin embargo, cabe tener presente que el trabajo a domicilio no es un trabajo que tiene permanencia o que presenta continuidad, sino que depende de diversos factores, como: fluctuaciones de mercado, ciclos de vida, número y edad de los hijos, entre otros.

No es posible concluir que la experiencia como asalariado sea decisiva para desempeñarse como trabajador a domicilio.

En el pasado, un 35,8% de los trabajadores a domicilio había sido asalariado antes de dedicarse a esta actividad.

Un 51,3 por ciento de los hombres había sido asalariado y un 32,5 por ciento de las mujeres, lo que podría interpretarse como el hecho que la experiencia de aprender un oficio en el trabajo fue relativamente más importante para los hombres, y se deduciría que las mujeres cuentan en mayor medida con sus habilidades asociadas al género y/o a su nivel educacional para emprender trabajos a domicilio.

Los resultados sugieren que hay un grupo que ha consolidado su categoría de “trabajador a domicilio”, integrado por los que viven de este empleo, trabajan jornada prolongada, y han permanecido en él durante un tiempo relativamente apreciable. Sin embargo, para muchos, el trabajo a domicilio parece ser una situación transitoria, temporal. La información recogida fue, en verdad, insuficiente para establecer esta condición, pero los datos sobre el tiempo que viene realizando trabajo a domicilio (que muestran que predomina la inserción reciente), o sobre su anterior condición de asalariado (que revelan un porcentaje no despreciable de asalariados anteriores), además de la edad declarada, podrían estar dando cuenta de situaciones de transitoriedad.

El perfil educacional de los trabajadores a domicilio es muy similar al del total de los ocupados. Un 64,4% de los trabajadores a domicilio tiene educación media o superior.

Las mujeres tienen mejor nivel educacional, igual que en el total de los ocupados. El 64,7 por ciento de ellas tiene más de 9 años de estudio, frente al 62,5 por ciento de los hombres.

El trabajo a domicilio es un fenómeno predominantemente urbano. Un 96,4% del total de los trabajadores a domicilio reside en las áreas urbanas. Por otra parte, están desigualmente distribuidos en las regiones del país.

Las mujeres se concentran más que los hombres en áreas urbanas: el 97 por ciento de ellas y el 93 por ciento de ellos.

Más de la mitad de los trabajadores a domicilio se encuentran en la Región Metropolitana y el 13 por ciento en la Región de Valparaíso.

En síntesis, los trabajadores a domicilio son principalmente mujeres, de residencia urbana, educadas, que se dedican exclusivamente a esta actividad en jornadas menores que la de 48 horas, y cuya actividad es principalmente la realización de servicios y de comercio, por lo general, utilizando la vía telefónica.

C. MEDICIÓN Y TIPOS DE TRABAJADORES A DOMICILIO

1.- La Medición de los Trabajadores a Domicilio Revela Diferentes Situaciones Ocupacionales

La Encuesta Suplementaria de Trabajo a Domicilio estimó en 79.740 el total de personas de 15 años y más que realizaban trabajo a domicilio por cuenta ajena en el período julio-septiembre de 1996 hasta julio-septiembre de 1997. Es la cantidad de individuos que realizaron trabajo a domicilio durante dicho período, habitual u ocasionalmente (ver Recuadro 1).

RECUADRO Nº 1

Recomendaciones para la medición de la situación ocupacional de la población en los censos.

“La población económicamente activa se puede medir de diferentes maneras y las recomendaciones de la OIT de 1982 incluyen, en particular, dos formas de medirla. Un enfoque usa el concepto de población habitualmente activa, medida en relación a un período de referencia largo, como un año, y el otro utiliza el de población actualmente activa, o fuerza de trabajo, medida en relación a un período de referencia más corto, como una semana o un día”.

“La ventaja del concepto de actividad actual es que sólo requiere información sobre las actividades desarrolladas en la fecha de referencia del censo o una inmediatamente anterior. Esto minimiza la posibilidad de errores por olvido”.

“La ventaja de un período de referencia más largo, como los 12 meses anteriores, es que entrega información sobre la actividad habitual de las personas sobre todo un año, con resultados que son mucho menos dependientes de la fecha del censo y, por lo tanto, datos que se considera representan una medición estable de la población económicamente activa y de su distribución estructural para el análisis económico, las proyecciones y la planificación del desarrollo”.

Principles and Recommendations for Population and Housing Censuses. Revisión 1. Advance copy. United Nations, 1998, page 79.

En el caso de la Encuesta Suplementaria sobre Trabajo a Domicilio se utilizó el período de referencia de un año, pero no se puso ninguna condición de “habitualidad”, de manera que se registró como trabajador a domicilio a toda persona que realizó en forma habitual u ocasional esta forma de actividad.

La metodología aplicada para identificar el trabajo a domicilio tuvo éxito en seleccionar el grupo objetivo, como lo comprueba el hecho que el 99,3 por ciento de ellos contestó que la empresa que encarga el trabajo define las especificaciones técnicas y solamente un 0,7 por ciento declaró definir las por su cuenta. Por otra parte, un 95,5 por ciento de los que producen bienes físicos a domicilio declaró que *nunca vende directamente al público*, un 3,3 por ciento afirmó vender directamente *a veces* y el restante 1,2 por ciento lo hace *generalmente*. El grupo definido como trabajadores a domicilio cumple con el criterio de subordinación en términos de diseño y venta del producto o servicio.

Para hacer comparable la cifra de trabajadores a domicilio con la información que proviene de la Encuesta Nacional del Empleo (ENE) se les preguntó si habían trabajado a domicilio la semana anterior a la encuesta. Con esta pregunta se captó a aquellos que trabajaron a domicilio *actualmente* en el trimestre julio-septiembre de 1997 y que estarían ocupados según el criterio de la ENE. Estos fueron 57.071¹, quedando los restantes 22.669 trabajadores a domicilio fuera de este concepto de actividad actual.

Para el mismo trimestre, la ENE estimó en 5.298.110 los ocupados la semana anterior. Comparados con este total, los 57.071 trabajadores a domicilio que coinciden con el período de referencia de la ENE representan el 1,1 por ciento de ellos.

Mediante la pregunta sobre el tipo de actividad desarrollada en el domicilio, se identificó, por una parte, a los ocupados que hicieron trabajo a domicilio y lo declararon en la ENE como su trabajo principal, y, por otra, a aquellos ocupados para quienes el trabajo a domicilio no coincidía con su trabajo principal declarado en la ENE.

La comparación entre ambas encuestas permitió cuantificar la utilidad y limitaciones de la ENE, así como las ganancias en información sobre la magnitud y tipos de trabajadores a domicilio que se obtienen de la Encuesta Suplementaria. La primera ganancia al aplicar el módulo es tener antecedentes sobre el total de 22.669 personas que realizaron trabajo a domicilio durante los doce meses anteriores y que no habían sido recogidas por la ENE (ver Cuadro 1).

28 Esta cifra incluye al total de personas que afirmaron haber trabajado la semana anterior a la encuesta más 224 personas que, aunque no trabajaron la semana anterior, se consideran ocupadas según los criterios de la ENE, teniendo al trabajo a domicilio como ocupación principal.

Cuadro 1
Situación ocupacional de los trabajadores a domicilio, combinando información y criterios de la Encuesta Suplementaria con la Encuesta Nacional del Empleo

Situación ocupacional	Durante la semana anterior a la Encuesta					
	Trabajaron (*)		No Trabajaron (*)		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Ocupados	50.007	84	9.265	16	59.272	100
Trab. a domicilio	45.032	100	224	0	45.256	100
Otra activ. principal	4.975	35	9.041	65	14.016	100
Desocupados	716	24	2.270	76	2.986	100
Inactivos	6.124	35	11.358	65	17.482	100
Quehaceres del hogar	5.851	37	9.760	63	15.611	100
Otros inactivos	273	15	1.598	85	1.871	100
Total	56.847	71	22.893	29	79.740	100

Fuente: *Encuesta Suplementaria Trabajadores a Domicilio*, Dirección del Trabajo –INE, 1997²⁹.

(*) Se refiere a su actividad en la calidad de trabajadores a domicilio. La Encuesta Nacional del Empleo registra una cantidad no significativa (224) de trabajadores a domicilio que no trabajaron la semana anterior a la encuesta, pero tenían empleo.

Nota: el porcentaje se refiere a la distribución, dentro de cada situación ocupacional, entre los que trabajaron la semana anterior como trabajadores a domicilio y los que no lo hicieron.

Una segunda ganancia es que al preguntar más específicamente por el trabajo a domicilio se encontró que, aun aplicando los criterios de la ENE, la Encuesta Suplementaria encuentra más trabajadores a domicilio ocupados que los registrados por la ENE. Se agregaron 6.840 personas que habían hecho trabajo a domicilio durante la semana anterior y que, sin embargo, habían sido registradas como inactivas y desocupadas en la ENE. La Encuesta Suplementaria se revela más eficiente para que encuestador y encuestado reconozcan el trabajo realizado, y, en algunos casos, para vencer la resistencia a declararlo de parte del segundo, ya sea por la subvaloración del mismo (siempre está presente el criterio subjetivo del encuestado que a menudo deja fuera de la categoría “trabajo” actividades remuneradas porque no corresponden a su

²⁹ Debido al tamaño muestral, y a que, en promedio, la muestra representa algo menos del 1% de la población, se recomienda utilizar solamente las cifras superiores a 1.000 personas. Las menores de este límite son una referencia para saber que los casos son poco frecuentes y el error de estimación es muy alto.

concepto personal de trabajo), o por una actitud de mantenerlo clandestino por razones que habrá que investigar más.

Un tercer aporte del módulo suplementario fue reconocer que habían 4.975 ocupados según la ENE que realizaron trabajo a domicilio, no como su trabajo principal sino como una segunda ocupación. De ellos, el 77,1 por ciento (77,9% de las mujeres y 74,8% de los hombres) había declarado tener un segundo trabajo, pero no era posible identificarlo como un trabajo a domicilio.

La combinación de ambas encuestas permitió, además, conocer la situación ocupacional *actual*, es decir referida a la semana anterior, de los 22.893 trabajadores a domicilio que no trabajaron esa semana en su actividad a domicilio. La mayor parte había sido registrada como inactivos, casi todos dedicados a los quehaceres del hogar. Sin embargo, un grupo importante de ellos, 9.041 personas, estaban *actualmente* ocupadas en una actividad diferente.

Las cifras estimadas por la Encuesta Suplementaria en combinación con la ENE se han comparado con la estimación que entrega la Encuesta CASEN 1996, para un concepto aproximado, y con algunas cifras de empleo que permiten relativizar la magnitud del trabajo a domicilio en Chile (ver Recuadro 2).

Además de corroborar la coherencia de la estimación entregada, es importante señalar que un grupo importante de trabajadores a domicilio, 45.256, son incluidos en la ENE bajo el criterio de *actualmente* ocupados y su trabajo principal es a domicilio. Este grupo podría ser identificado en forma permanente si se aplicaran algunas preguntas adicionales a la ENE.

RECUADRO Nº 2

Algunas cifras comparables con el trabajo a domicilio

1. Comparación con la Encuesta CASEN de diciembre de 1996

El módulo de empleo de esta encuesta incluye la pregunta 11 a los Ocupados: ¿Dónde realiza la actividad o dónde se ubica el negocio, oficina o empresa en la cual trabaja? Entre otras alternativas, aparecen las dos siguientes:

- Dentro de su vivienda por cuenta propia
- Dentro de su vivienda por cuenta ajena

La instrucción para asignar el código “por cuenta ajena” dice: “asigne este código a las personas que, trabajando en su casa, producen artículos, piezas terminadas, partes u otros bienes por **encargo**. No vende o entrega lo que produce directamente al público, sino al que se lo encarga (empleador, subcontratista, intermediario). En este caso, las características del trabajo (volúmenes de producción, precios de los productos o servicios) los determina quien encarga el trabajo, o bien son acordadas en conjunto con el trabajador”.

La CASEN estima para el país un total de 198.006 personas que trabajan en su vivienda por cuenta propia y 32.808 que lo hacen por cuenta ajena. Esta última cifra sería comparable con los 45.256 ocupados que declaran su trabajo a domicilio por cuenta ajena como su actividad principal. Es probable que el mayor énfasis dado en la Encuesta Suplementaria del Trabajo a Domicilio se refleje en una mejor captación que en el caso de la encuesta CASEN, donde se utilizó solamente una pregunta. Otra razón de la diferencia se encuentra en el período considerado: el trimestre julio-septiembre en la Encuesta Suplementaria y el mes de diciembre en la CASEN.

2. Comparación con cifras de empleo de la ENE correspondientes al trimestre para el cual se efectuó la encuesta: julio-septiembre de 1997.

Ocupados totales en algunas regiones:

XI: Aisén	37.510
XII: Magallanes	60.390
III: Atacama	98.970

Ocupados en algunas ramas:

Electricidad, gas y agua	36.630
Minas y canteras	97.430

Ocupados en algunas categorías:

Empleadores en la Región Metropolitana	85.710
Personas buscando trabajo por primera vez	48.800

TRABAJADORES A DOMICILIO **79.740**

La información resumida en el Cuadro 1 representa situaciones a partir de las cuales se han tipificado las formas más frecuentes del trabajo a domicilio con el objetivo de distinguir necesidades de apoyo y de políticas diferentes. Para ello se parte del concepto más amplio de trabajadores a domicilio, que incluye a los activos en el período de referencia de doce meses, y se incluye en la columna Total del Cuadro 1.

Se diferencié a los trabajadores a domicilio según la importancia que reviste esta actividad para ellos en términos del tiempo e intensidad con que la desempeñan y de si la comparten o no con otras actividades, suponiendo que estos criterios determinan comportamientos diferenciadores al interior del conjunto de trabajadores a domicilio. Para ello se supone que los que declararon su trabajo a domicilio en la ENE como trabajo principal son quienes se dedican más intensa y continuamente a esta actividad. En la medida en que lo comparten con otro trabajo considerado principal, o que no lo declaran o no lo están ejerciendo actualmente, cabe la posibilidad que se trate de un trabajo menos intenso y discontinuo, temporal u ocasional.

Los criterios tras esta tipología son:

- si el trabajo a domicilio es un trabajo principal o secundario, compartido con otro trabajo remunerado, según el concepto de *actividad actual*.
- si es una actividad temporal u ocasional, desempeñada por personas desocupadas o inactivas en la semana anterior a la encuesta.

La aplicación de dichos criterios conduce a la definición de los siguientes grupos de trabajadores a domicilio:

1. Grupo 1 o trabajadores a domicilio principales. Ocupados la semana anterior a la encuesta, cuyo trabajo principal es trabajo a domicilio: 45.256 trabajadores a domicilio.

2. Grupo 2 o trabajadores a domicilio secundarios. Ocupados la semana anterior a la encuesta, cuyo trabajo principal no es trabajo a domicilio, pero que realizan actualmente o han realizado en los últimos 12 meses trabajo a domicilio: 14.016 trabajadores a domicilio. El 35,5 por ciento de ellos (4.975) combinó la semana anterior el trabajo a domicilio con su trabajo principal y el 64,5 por ciento (9.041) son los

ocupados que han realizado trabajo a domicilio en el último año, pero no durante la semana anterior. Entre estos últimos están los que han desempeñado simultáneamente ambos trabajos y los que sustituyeron el trabajo a domicilio por el trabajo actual.

3. Grupo 3 o trabajadores a domicilio ocasionales. Desocupados e inactivos la semana anterior a la encuesta, que realizan o han realizado en los últimos 12 meses trabajo a domicilio: 20.468 trabajadores a domicilio. El 33,4 por ciento (6.840) son los inactivos y desocupados que trabajaron a domicilio la semana anterior a la encuesta, pero no lo declararon como tal en la ENE, y el 66,6 por ciento (13.628) son los que han realizado trabajo a domicilio en el último año, pero no durante la semana anterior.

Con el criterio en uso en las Encuestas de Empleo, que sólo clasifican como ocupados a los que estuvieron trabajando (o tenían trabajo) durante la semana pasada, el total de trabajadores a domicilio *actualmente* ocupados sería el 72 por ciento de los que trabajaron durante el año anterior: 57.847 de un total de 79.740. El total de trabajadores a domicilio del Grupo 1 son detectados en la ENE y están comprendidos entre los *actualmente* ocupados. Aquéllos que combinan su trabajo a domicilio con otro trabajo (Grupo 2) o que están desocupados o inactivos (Grupo 3) se reducen a alrededor de un tercio, lo que indica que, para los dos tercios restantes de estos grupos, este tipo de trabajo ha sido desempeñado antes de su actual actividad o es una actividad esporádica o temporal.

2.- Un Trabajo de Mujeres

El porcentaje de mujeres entre todos los ocupados la semana anterior a la aplicación de la Encuesta de Empleo (julio-septiembre, 1997) fue de 32,8 por ciento.

Entre los que trabajaron a domicilio en los doce meses anteriores a la misma fecha, la proporción de mujeres se elevaba al 82,3 por ciento.

En los diferentes tipos de trabajadores a domicilio predominan ampliamente las mujeres (ver Cuadro 2).

Cuadro 2
Trabajadores a domicilio por sexo, combinando información y criterios de la
Encuesta Suplementaria con la Encuesta Nacional del Empleo

Situación ocupacional	Durante la semana anterior a la Encuesta					
	Trabajaron (*)		NoTrabajaron (*)		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
MUJERES						
Ocupados	40.141	87	6.195	13	46.336	100
Grupo 1: en trab. a domicilio	36.411	99	224	1	36.635	100
Grupo 2: en otra activ. principal y en trab. a domicilio	3.730	38	5.971	62	9.701	100
Desocupados	380	19	1.614	81	1.994	100
Inactivos	6.124	35	11.200	65	17.324	100
Quehaceres del hogar	5.851	37	9.760	63	15.611	100
Otros inactivos	273	16	1.440	84	1.713	100
Total mujeres	46.645	71	19.009	29	65.654	100
HOMBRES						
Ocupados	9.866	76	3.070	24	12.936	100
Grupo 1: en trab. a domicilio	8.621	100	0	0	8.621	100
Grupo 2: en otra activ. principal y en trab. a domicilio	1.245	29	3.070	71	4.315	100
Desocupados	n/s	34	656	66	992	100
Inactivos	0	0	n/s	100	n/s	100
Quehaceres del hogar	0	0	0	0	0	100
Otros inactivos	0	0	n/s	100	n/s	100
Total hombres	10.202	72	3.884	28	14.086	100

Fuente: *Encuesta Suplementaria Trabajadores a Domicilio*, Dirección del Trabajo –INE, 1997 ³⁰.

(*) Se refiere a la actividad en calidad de trabajador a domicilio.

n/s = cifra no significativa

Nota: el porcentaje se refiere a la distribución, dentro de cada situación ocupacional, entre los que trabajaron la semana anterior como trabajadores a domicilio y los que no lo hicieron.

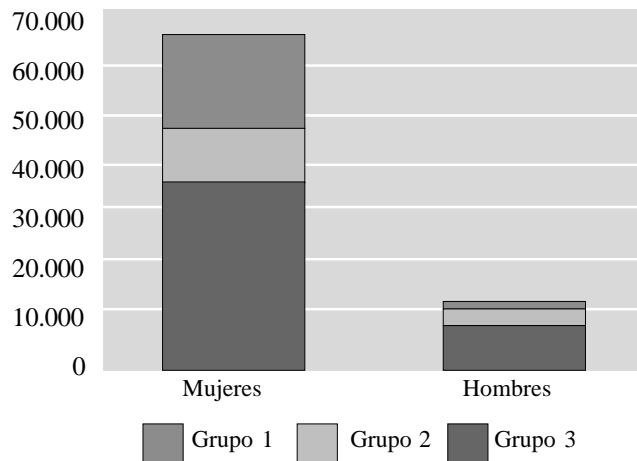
³⁰ Debido al tamaño muestral, y a que, en promedio, la muestra representa algo menos del 1% de la población, se recomienda utilizar solamente las cifras superiores a 1.000 personas. Las menores de este límite son una referencia para saber que los casos son poco frecuentes y el error de estimación es muy alto.

Las mujeres que trabajaron a domicilio en la semana anterior a la encuesta representan el 2,7 por ciento del total de ocupadas registradas por la ENE, en tanto los hombres en igual situación sólo son el 0,3 por ciento. Es claro que, desde el punto de vista de la fuerza laboral femenina, el trabajo a domicilio es un fenómeno mucho más significativo que en el caso de los hombres.

El trabajo a domicilio realizado la semana anterior a la encuesta como actividad principal es el tipo de situación más frecuente, tanto para los hombres como para las mujeres (Grupo 1). En el caso de los hombres, el segundo grupo en importancia lo constituyen aquellos trabajadores a domicilio que tienen otro trabajo remunerado (Grupo 2, que representa el 30,6% de ellos) y, en el de las mujeres, el de desocupadas e “inactivas” en la semana anterior a la encuesta (Grupo 3, que incluye el 29,4% de ellas).

Gráfico 1
Distribución por tipo de trabajador a domicilio y sexo

Número de trabajadores a domicilio



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

El Grupo 3, que incluye a los trabajadores a domicilio clasificados como desocupados o inactivos por la ENE, está casi totalmente compuesto por mujeres dedicadas a quehaceres del hogar (15.611). Aun las 5.851 de ellas que trabajaron la semana anterior a la encuesta declararon en la ENE no haber trabajado. Se deduce, por una parte, que existe una fuerte asociación entre ser mujer y la desvalorización de su trabajo a domicilio, y, por otra, el hecho que este Grupo 3 sea casi totalmente femenino indica que la inestabilidad o temporalidad del trabajo afecta mucho más a las mujeres.

D. ACTIVIDADES QUE DESEMPEÑAN LOS TRABAJADORES A DOMICILIO

La Encuesta Suplementaria sobre Trabajo a Domicilio, junto con detectar a las personas que laboran bajo esta modalidad de empleo, buscaba conocer los rubros de actividad en que estos trabajadores desarrollan sus actividades. Entendiendo que el trabajo a domicilio puede estar referido a la fabricación de un producto o partes de un producto; a la promoción o venta directa de bienes o servicios ajenos; o a la prestación de un servicio propio.

Se indagó sobre las actividades que pueden realizar los trabajadores a domicilio, considerando las recomendaciones de los especialistas. Para reducir la omisión se preguntó por 11 rubros diferentes en base a una lista precodificada. Las primeras 8 actividades estaban referidas a la fabricación de un producto o partes de él, contemplándose las distintas ramas. En las tres preguntas siguientes se indagaba sobre las actividades de servicios. Una, referida a la venta de productos, bienes y/o servicios; otra, a cobranzas y realización de encuestas por vía telefónica; y una tercera referida a la prestación de un servicio propio, como son los trabajos técnicos (digitación, dactilografía, etc.). Finalmente, se incluyó una pregunta sobre actividades que no estaban incluidas en las anteriores y que, por tanto, podían ser de producción de bienes o de prestación de servicios.

Los resultados de la aplicación de la Encuesta sobre Trabajo a Domicilio indican que la mayor proporción de personas (51,4%, ver cuadro N° 3) realiza actividades terciarias, superando al grupo que está en la producción de bienes (40,3%). Los

resultados son interesantes, en la medida en que tradicionalmente se ha asociado el trabajo a domicilio con actividades de producción de bienes, generalmente en la industria manufacturera en subsectores como la confección y fabricación de prendas de vestir y de cuero y calzado. Ello estaría indicando el surgimiento de “nuevas” actividades más ligadas a la prestación de servicios propios y ajenos, mostrando un cambio que induce necesariamente a revisar la forma como el trabajo a domicilio ha sido considerado y rotulado hasta ahora. Junto con ello se requieren nuevas investigaciones focalizadas, que permitan conocer más y mejor este sector emergente, respecto del cual se abren interrogantes como: ¿Son estas nuevas formas de ocupación igualmente precarias y vulnerables como las ya conocidas? ¿Qué exigencias de horario e intensidad del trabajo requieren? ¿Cuál es el perfil de este trabajador/a a domicilio ligado a la prestación de servicios?; etc.

Cuadro 3
Personas que declararon haber realizado trabajo a domicilio el último año,
por rubro de actividad

	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Producción de bienes	21.975	33,5	10.159	72,1	32.134	40,3
Actividades de servicios y comercio	38.382	58,5	2.643	18,8	41.025	51,4
Otras no especificadas	5.297	8,0	1.284	9,1	6.581	8,3
Total	65.654	100,0	14.086	100,0	79.740	100,0

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

Al observar los resultados desagregados por sexo se observa que poco más de la mitad de las mujeres se ocupa principalmente en las actividades de servicios y comercio, mientras que los hombres se ocupan mayoritariamente en la producción de bienes (72,1%).

Un segundo aspecto de diferenciación entre mujeres y hombres es que las primeras tienden a concentrarse sólo en dos actividades principales, mientras que los hombres presentan una mayor diversificación de actividades, reproduciendo la segmentación ocupacional de género que ocurre en el resto del mercado de trabajo. Casi tres cuartas partes de las mujeres que trabajan en sus hogares se concentran en dos rubros de actividad: la mitad se dedica a la promoción o venta de bienes y productos (51,7%) y un quinto a la confección de prendas de vestir (19%). Las actividades de los hombres trabajadores a domicilio, en cambio, son de una mayor diversidad y es probable que impliquen una mayor especialización, siendo las principales: la realización, confección o armado en cuero (22,6%), prendas de vestir (16,2%) y metal (15,4%).

Otra mirada comparativa entre los sexos se refiere a la existencia de actividades preferentemente femeninas o masculinas. De las 11 actividades por las que se pregunta en la encuesta, sólo en tres -cuero, metal y madera- los varones representan una proporción mayor al 50 por ciento y podría hipotetizarse, entonces, que se trata de “trabajo de hombres”. En el resto son más las mujeres, destacándose las encuestas o cobranzas vía telefónica que son realizadas sólo por mujeres. Las actividades de promoción o venta de bienes y servicios; la confección de prendas de vestir, tejidos y artículos del hogar; las realizadas en papel o cartón, en plástico o goma y las realizadas a partir de productos agrícolas constituyen actividades en las que la participación de las mujeres es superior al 80 por ciento.

Las principales actividades en las que se concentran los trabajadores a domicilio son las que se señalan en el siguiente cuadro (para información más detallada, ver Anexo Estadístico, cuadro A).

Cuadro 4
Principales actividades de los trabajadores a domicilio por sexo

Principales actividades de los trabajadores a domicilio	Mujeres	Hombres
Actividades de servicios:		
Promoción o venta de bienes o servicios, mediante llamadas telefónicas (seguros, tarjetas de crédito, cursos, viajes, vacaciones u otros).	97,4	2,6
Trabajos técnicos: digitación, dactilografía, ingreso de datos, dibujo técnico, contabilidad u otros.	69,8	30,2
Actividades de producción de bienes:		
Confección de prendas o partes de prendas de vestir, tejidos, y/o artículos del hogar	84,6	15,4
Confección, armado o actividades en artículos de cuero	47,6	52,4
Confección, armado o actividades en papel o cartón	80,9	19,1
Confección, armado o actividades en artículos de metal	15,9	84,1

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

La clasificación de los trabajadores a domicilio, de acuerdo a la importancia que tiene esta actividad en relación con el tiempo e intensidad con que la desempeñan y si la comparten o no con otras actividades, permite distinguir los tres grupos que se definieron en el acápite. El comportamiento de cada grupo en las principales actividades de los trabajadores a domicilio se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro 5
Distribución de los trabajadores a domicilio por tipo
y según principales rubros de actividad

Promoción o venta de bienes o servicios, mediante llamadas telefónicas (seguros, tarjetas de crédito, cursos, viajes, vacaciones u otros).	19.859	5.335	9.625	34.819
Trabajos técnicos: digitación, dactilografía, ingreso de datos, dibujo técnico, contabilidad u otros.	2.910	2.081	797	5.788
Actividades de producción de bienes:				
Confección de prendas o partes de prendas de vestir, tejidos, y/o artículos 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
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".

En el grupo 1, caracterizado por ser aquél en que el trabajo a domicilio es la actividad principal o única, el principal rubro es la promoción o venta de bienes o servicios mediante llamadas telefónicas (43,9%) y luego dos actividades "tradicionales" en el trabajo a domicilio: la confección de prendas de vestir (19,8%) y las relacionadas con cuero y calzado (9,1%).

En el caso del grupo 2 -en el que el trabajo a domicilio puede ser un segundo empleo o lo han realizado en el último año, pero no durante la semana anterior- se puede concluir que: la promoción o venta de bienes o servicios mediante llamadas telefónicas (38,1%), y la confección de prendas de vestir (19,9%), siguen siendo las actividades más importantes. En tercer lugar, aparecen los trabajos técnicos como la digitación, dactilografía, etc. (14,8%), estas actividades pueden ser más fáciles de asumir como trabajos extras, y están probablemente relacionados con competencias adquiridas anteriormente por los trabajadores o en su actual actividad laboral. En el caso que sea un segundo empleo, sería de interés determinar qué relación existe entre ambas ocupaciones.

El grupo de los trabajadores a domicilio ocasionales o grupo 3 que, de acuerdo a la definición, son desocupados y principalmente inactivos, repite las mismas actividades y en el mismo orden de importancia que las del grupo 1 o trabajadores a domicilio principales.

Al realizar el análisis desde la demanda, cabe preguntarse por los requerimientos específicos que hacen las empresas a los trabajadores, planteándose la siguiente interrogante: ¿Existen rubros de actividad que interpelen a algunos de los tipos de trabajadores a domicilio (o grupos), o se tienden a comportar en forma indiferenciada respecto de ellos? Una primera conclusión, que confirma un conocimiento existente, es que las actividades productivas (para realizar este ejercicio sólo se eligieron las dos más importantes: la confección de prendas de vestir y las actividades en cuero) demandan prioritariamente trabajadores con una dedicación exclusiva en términos del tiempo e intensidad dedicada a la actividad, que en el presente estudio hemos nominado como “trabajadores a domicilio principales” o grupo 1; en segundo lugar, requieren del grupo 3 o “trabajadores a domicilio ocasionales” que, de acuerdo a la definición, son personas desocupadas e inactivas. Queda abierta la pregunta de si este tipo de actividades demandan, además, algún tipo de habilidad o competencia específica a sus trabajadores.

La actividad que en mayor número realizan los trabajadores a domicilio -la promoción o venta de bienes y servicios, mediante llamadas telefónicas- requiere de un colectivo de trabajadores a domicilio diferente, numeroso, idealmente disperso, que asegure contactos y potenciales clientes y compradores de los bienes y servicios ofertados, más que una dedicación exclusiva. Los resultados confirman que la demanda se orienta, en primer lugar, a los “trabajadores a domicilio principales” o grupo 1, pero que también se orienta en forma importante a los llamados ocasionales o grupo 3.

Finalmente, las actividades referidas a los trabajos de tipo técnico (digitación, dactilografía, etc.) demandan claramente a los grupos de trabajadores a domicilio principales y secundarios (grupos 1 y 2), que probablemente les ofrecen las competencias técnicas necesarias para satisfacer los requerimientos de ese tipo de trabajos.

Cuadro 6
Principales rubros de actividad por sexo y tipo
de trabajador a domicilio

Mujeres	Grupo 1	Promoción o venta de bienes o servicios, mediante llamadas telefónicas Confección de prendas de vestir, tejidos, y/o artículos del hogar Otra actividad (*)
	Grupo 2	Promoción o venta de bienes o servicios, mediante llamadas telefónicas Confección de prendas de vestir, tejidos, y/o artículos del hogar Trabajos técnicos: digitación, dactilografía, dibujo técnico, contabilidad u otros
	Grupo 3	Promoción o venta de bienes o servicios, mediante llamadas telefónicas Confección de prendas de vestir, tejidos, y/o artículos del hogar Otra actividad (*)
Hombres	Grupo 1	Confección o realización de actividades en cuero Confección de prendas de vestir, tejidos, y/o artículos del hogar Confección o realización de actividades en metal Trabajos técnicos: digitación, dactilografía, dibujo técnico, contabilidad u otros
	Grupo 2	Confección o realización de actividades en cuero Promoción o venta de bienes o servicios, mediante llamadas telefónicas
	Grupo 3	Confección o realización de actividades en metal Confección o realización de actividades en cuero Confección o realización de actividades en madera

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

Nota: las actividades se han ordenado en orden de importancia decreciente dentro de cada grupo
(*) Incluye: actividades no bien especificadas, pueden ser de producción de bienes y de prestación de servicios.

Las principales actividades según los tipos de trabajadores a domicilio por sexo no presentan aspectos distintos de los ya indicados. Se destaca, sin embargo, que los trabajos técnicos, para hombres y mujeres, sólo se ubican en el grupo 2 o “trabajadores a domicilio secundarios”. Una explicación posible es que ese tipo de trabajo puede ser asumido como un segundo empleo o estar vinculado con competencias adquiridas anteriormente por los trabajadores o con la actual ocupación.

El nivel educacional es una aproximación al nivel socioeconómico de los trabajadores a domicilio. Para el total de los trabajadores a domicilio este nivel es muy similar al del total de los ocupados, lo que indicaría que se trata de un trabajador, al menos de una parte de ellos, con un perfil social distinto al que se ha asociado al trabajador a domicilio tradicional, más bien marginal. De acuerdo con la medición realizada, un poco más de un tercio (35,6%) de los trabajadores a domicilio tiene un nivel educacional bajo -menos que educación media- mientras que el 64,4 por ciento de ellos tiene educación media o superior. Este aspecto se ilustra mejor distinguiendo el nivel educacional de los trabajadores a domicilio según el tipo de actividad que realizan.

Cuadro 7
Trabajadores a domicilio por nivel educacional
según tipo de actividad desarrollada

	Menos que educación media		Educación media y más		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Producción de bienes	16.227	50,5	15.875	49,5	32.102	100,0
Actividades de servicios	9.016	22,0	32.009	78,0	41.025	100,0
Otras actividades	3.138	47,7	3.443	52,3	6.581	100,0
Se ignora nivel educac.	s/i	s/i	s/i	s/i	32	100,0
Total	28.381	35,6	51.327	64,4	79.740	100,0

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

Los datos muestran claramente que los que se dedican a las actividades de ventas y de servicios tienen un nivel educacional superior - el 78 por ciento tiene educación media y más- que los que se dedican a la producción de bienes.

Cuadro 8
Distribución porcentual de los trabajadores a domicilio por nivel educacional en las principales actividades desarrolladas

Principales actividades de los trabajadores a domicilio	Nivel Educativo	
	Menos que educa. media	Media y más
Actividades de servicios:		
Promoción o venta de bienes o servicios, mediante llamadas telefónicas (seguros, tarjetas de crédito, cursos, viajes, vacaciones u otros).	25,4	74,6
Trabajos técnicos: digitación, dactilografía, ingreso de datos, dibujo técnico, contabilidad u otros.	0,0	100,0
Actividades de producción de bienes:		
Confección de prendas o partes de prendas de vestir, tejidos, y/o artículos del hogar	49,5	50,5
Confección, armado o actividades en artículos de cuero	55,1	44,9
Confección, armado o actividades en papel o cartón	42,5	57,5
Confección, armado o actividades en artículos de metal	40,7	59,3

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

Un aspecto que interesaba conocer era el pasado laboral de los trabajadores a domicilio, específicamente, si el haber sido asalariado había tenido o no algún tipo de influencia en su actual actividad laboral. Del total de trabajadores a domicilio, un 35,8 por ciento (28.572) afirmó haber hecho trabajo asalariado antes de trabajar a domicilio. Un 51,3 por ciento de los hombres habían sido asalariados y un 32,5 por ciento de las mujeres, lo que podría interpretarse como que la experiencia de aprender un oficio en el trabajo fue relativamente más importante para los hombres, y se deduciría que las mujeres cuentan en mayor medida con sus habilidades asociadas al género o a su mayor nivel de educación formal, para emprender trabajos a domicilio. Los comentarios siguientes se basan en un cruce de las cifras presentadas en el cuadro B del anexo estadístico con la rama de actividad del empleador de los que fueron asalariados y se refieren solamente a aquellos datos válidos estadísticamente.

Los hombres que fueron asalariados trabajan principalmente en la Industria Manufacturera (4.003, el 55,4% de los que fueron asalariados) y en segundo lugar en el Comercio y los Servicios (751 y 736 respectivamente; esto es algo más del 10% cada uno).

Quienes trabajaban en la Industria Manufacturera se desempeñan como trabajadores a domicilio en la transformación de artículos de cuero (1.555; 38,8%) y de prendas de vestir, tejidos, y/o artículos del hogar (989; 24,7%).

Entre las mujeres, la experiencia anterior se encuentra mayoritariamente en los Servicios Comunales, Sociales y Personales (8.680; 40,7%), en la Industria Manufacturera (5.266; 24,7%) y en el Comercio (4.006; 18,8%). El 50 por ciento de las que tuvieron experiencia en la industria trabajan a domicilio en confección de prendas de vestir, pero sólo son el 21 por ciento del total de mujeres que hace trabajo a domicilio en ese rubro, lo que podría estar indicando que la experiencia en el trabajo como asalariada no parece ser muy necesaria para esta actividad. También se dedican a trabajar con cuero (1.086; 20,6%), donde representan el 37,6 por ciento de las mujeres en esta actividad. Se podría decir que en esta última actividad es más importante la experiencia o las relaciones y contactos de trabajo como asalariada industrial. La proporción de mujeres que ha sido asalariada es alta en las actividades relacionadas con digitación, dactilografía y otros, grupo que se define en base a especialidades y donde parece importante la experiencia laboral.

Entre los hombres es más frecuente la experiencia anterior como asalariado, aunque no necesariamente tenga que ver con la actividad actual. El trabajo a domicilio de los hombres podría estar más ligado a la necesidad de subsistencia que a aprovechar una experiencia previa.

Cuadro 9
Porcentaje de trabajadores/as a domicilio que fueron asalariados/as por tipo de actividad que desempeñan en su domicilio

Tipo de actividades de los trabajadores a domicilio	Porcentaje que fue asalariado/a		
	Mujeres	Hombres	Total
Trabajo o transformación de prod. agrícolas en alimentos o bebidas	32	n/s	33
Confección, armado o actividades en artículos de papel o cartón	18	n/s	1
Confección de prendas o partes de prendas de vestir, tejidos, y/o artículos del hogar	31	52	34
Confección, armado o actividades en artículos de cuero	43	52	48
Confección, armado o actividades en artículos de madera	n/s	n/s	n/s
Confección, armado o actividades en artículos de metal	n/s	48	40
Confección, armado o actividades en artículos de plástico o goma	30	n/s	41
Confección, armado o actividades en artículos de arcilla, greda, cerámica, etc.	n/s	n/s	n/
Promoción/venta de bienes y servicios, mediante llamadas telefónicas (seguros, tarjetas de crédito, cursos, viajes, vacaciones u otros servicios)	34	71	35
Realización de encuestas o cobranzas a través de llamadas telefónicas	n/s	n/s	n/s
Trabajos de digitación, dactilografía, ingreso de datos, dibujo técnico, contabilidad u otros trabajos técnicos	51	83	61
Otras actividades por encargo de terceros	6	n/s	16
TOTAL	32	51	36


Fuente: *Encuesta Suplementaria Trabajadores a Domicilio*, Dirección del Trabajo - INE, 1997.
n/s = cifra no significativa. Los totales incluyen las cifras no significativas.

Cuadro 10
Porcentaje de trabajadores a domicilio que fueron asalariados,
por sexo, según tipo

Tipo de trabajador a domicilio	Mujeres	Hombres	Total
Grupo 1	27	43	30
Grupo 2	44	62	50
Grupo 3	37	73	39
Total	32	51	36

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

El porcentaje de trabajadores con experiencia como asalariado es más bajo para el grupo de trabajadores a domicilio principales (grupo 1). Llama la atención que en los trabajadores a domicilio ocasionales (grupo 3) la proporción de antiguos asalariados es significativa. Quizás haya que investigar más la relación entre experiencia como asalariado y la precariedad de la relación de trabajo actual en el caso de este grupo.



Flor es separada, tiene 38 años, alcanzó a estudiar hasta el Segundo Año de Enseñanza Media (10 años de escolaridad); vive con sus tres hijos y su madre viuda, en una población de una comuna pobre de la Región Metropolitana de Santiago.

Ocupa la casa de su madre, que vive al lado, para recibir 5 a 6 niños por las mañanas y a otros 10 niños (de diversas edades) por las tardes. Por encargo de la Municipalidad de su comuna, cuida a estos niños mientras sus padres trabajan. A este tipo de lugares se les conoce en la comuna como “hogares comunitarios”.

Flor había trabajado varios años cuidando niños en otros jardines infantiles; además, siguió un curso sobre Atención Pre-escolar que fue impartido en su comuna. *“Para que la Municipalidad me permitiera cuidar niños en mi casa hemos tenido que preparar especialmente una parte de la casa de mi mamá, para que haya espacio donde ellos puedan jugar y dormir. Afortunadamente, disponemos de dos casas aledañas, de modo que una la ocupamos para recibir a los niños y la otra es ocupada por mi familia. De esta forma, conservamos cierta independencia”.*

Lo que gana no le ha permitido hacer muchas inversiones en el “hogar comunitario”: *“poco a poco iré comprando más juegos para los niños y nuevas estanterías donde podamos dejar sus cosas. La Municipalidad me exige, también, que disponga de más colchonetas para que los niños puedan dormir de a uno en cada colchoneta”.*

En su trabajo ocupa la experiencia que tiene en la crianza de niños y tiene que hacerse múltiple: *“A mí me gustan los niños, y me gusta cuidarlos, pero los niños que recibo vienen de familias con problemas serios ...En este trabajo una debe hacer las veces de mamá, papá, enfermera, parvularia, psicóloga, ...Por los niños una se entera de muchas cosas que ocurren en los hogares...”.*

Su empleadora, la Municipalidad de la comuna, no le tiene contrato de trabajo. Por lo tanto, no tiene protección legal ni prestaciones previsionales: *“La Municipalidad me paga una suma mensual por niño y eso es todo; eran \$ 12.000 por niño en 1997 y este año me paga \$16.000 (*)”.*

Su jornada de trabajo es particularmente extensa: *“trabajo todos los días de Lunes a Viernes desde las 06:30 A.M. hasta las 19:30 P.M.. Cuando los papás se atrasan en venir a buscar a los niños, debo cuidarlos hasta más tarde aún...”.*

Testimonio de una trabajadora a domicilio, cuidadora de niños
(entrevista realizada en agosto de 1998).

(*) Este monto era equivalente a unos US\$34 de agosto de 1998.

E. ALGUNAS CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO A DOMICILIO

1.- El Tiempo de Trabajo

Un aspecto que permite caracterizar mejor la actividad laboral de cualquier tipo es el tiempo que se le dedica diaria o semanalmente, y de esta manera es posible tener una imagen de la intensidad que un trabajo requiere. La Encuesta Suplementaria preguntó por las horas que los entrevistados habían dedicado al empleo en su domicilio la semana anterior a la encuesta.

Llama la atención observar (Cuadro 11) que las jornadas sean más bien reducidas, contradiciendo la mayoría de los estudios existentes que hablan de largas jornadas de trabajo. Se observa un predominio de las jornadas inferiores a las 30 horas semanales, especialmente de las menores a 15 horas y se destaca, sin embargo, que un 7 por ciento de los trabajadores declara trabajar 60 y más horas a la semana (ver Anexo Estadístico, cuadro C).

Cuadro 11
Trabajadores a domicilio por sexo, según horas semanales trabajadas

Horas semanales trabajadas	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 15 horas	31.059	3.224	34.283
15 a 29	17.083	2.954	20.037
30 a 34	3.357	931	4.288
35 a 47	7.509	2.365	9.874
48 y más	6.646	4.612	11.258
Total	65.654	14.086	79.740

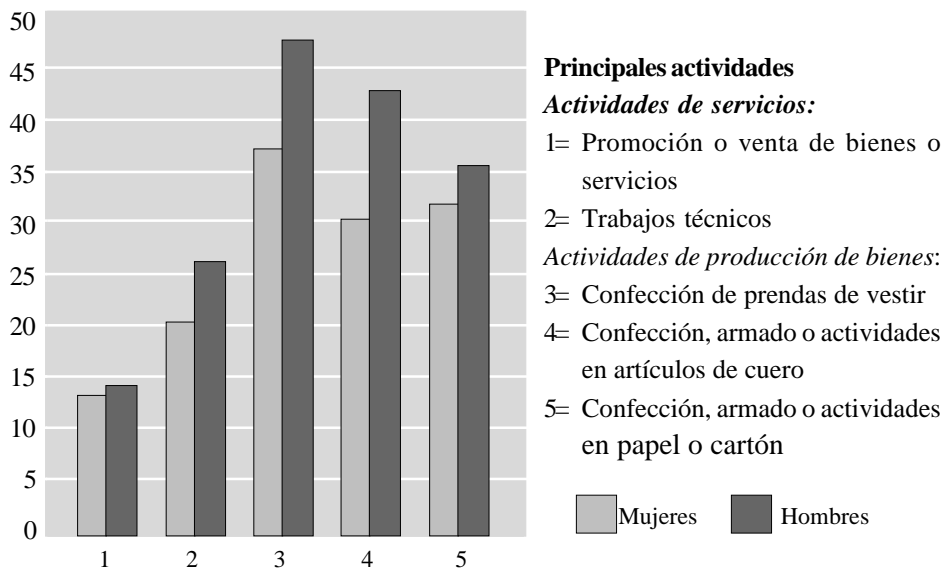
Fuente: *Encuesta Suplementaria Trabajadores a Domicilio*, Dirección del Trabajo - INE, 1997.

Al observar las cifras desagregadas por sexo, se aprecia que dos tercios de los hombres trabaja menos de 48 horas a la semana y un tercio 48 horas y más. Esta relación es diferente para las mujeres, las que casi en un 90 por ciento trabajan menos de la jornada ordinaria. La diferencia medida en promedio de horas semanales

trabajadas es de 14 horas: las mujeres trabajan en promedio 21 horas, mientras que los hombres laboran 35 horas en promedio a la semana.

Gráfico 2
Trabajadores a domicilio: promedio de horas semanales trabajadas por sexo y principales rubros de actividad

Promedio de horas semanales trabajadas



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

El gráfico anterior muestra la diferencia de tiempo de trabajo entre hombres y mujeres; los primeros trabajan en promedio más horas, diferencia que se mantiene en cada actividad. Otro aspecto a destacar es que las actividades de producción implican una dedicación mayor, considerando el tiempo de trabajo, respecto de las de prestación de servicios.

Las actividades de servicios tienen una exigencia menor, probablemente debido a que se realizan de una manera más intermitente. Ambos sexos le dedican un promedio de 13 horas semanales a la promoción o venta de bienes y servicios (14 horas los hombres y 13

las mujeres) y 22 horas semanales a los trabajos de tipo técnico como: dactilografía, digitación, etc. (los hombres 26 y las mujeres 20 horas semanales, en promedio).

El promedio de horas dedicadas a la confección de prendas de vestir, tejidos y/o artículos del hogar, y a las actividades ligadas a cuero y calzado, es el más alto entre las actividades productivas, ubicándose en las 38 y 37 horas, respectivamente, para ambos sexos. Dicha cifra es alta, ya que es un promedio e incluye, por tanto, el trabajo a domicilio como segundo empleo para muchos trabajadores.

Otro análisis en relación a la jornada de trabajo se refiere a su distribución dentro de la semana, distinguiendo entre la jornada durante los días laborales (lunes a viernes o sábado) y los fines de semana. Una primera conclusión es que el trabajo a domicilio sigue un patrón similar al de cualquier trabajo asalariado, es decir, sobre el 95 por ciento de los trabajadores labora de lunes a viernes. La mitad de ellos prosigue el día sábado y un cuarto declara trabajar también el día domingo. La intensidad de la jornada es diferente según los días de la semana: de lunes a viernes ésta es más intensa y el día domingo, los que trabajan, lo hacen en jornadas semanales inferiores a las 15 horas. En el siguiente cuadro se observan los resultados respecto de este tema, desagregados por sexo.

Cuadro 12
Trabajadores a domicilio por días de la semana y sexo
según horas semanales trabajadas

Horas semanales trabajadas	Días de la semana que trabajaron					
	Lunes a Viernes		Sábado		Domingo	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Menos de 15 horas	30.163	3.512	34.344	8.100	15.518	4.127
15 a 47 horas	30.194	7.578	n/s	0	n/s	0
48 y más	2.757	2.728	0	0	0	0
No trabajó	2.540	n/s	30.651	5.986	49.428	9.959
Total	65.654	14.086	65.654	14.086	65.654	14.086

Fuente: *Encuesta Suplementaria Trabajadores a Domicilio*, Dirección del Trabajo - INE, 1997.
n/s = cifra no significativa. Los totales incluyen las cifras no significativas.

Los resultados por sexo confirman que los hombres tienen una jornada de trabajo más intensa: trabajan más horas los días laborales; el día domingo, trabaja un tercio de los hombres y casi un cuarto de las mujeres.

La jornada laboral de los trabajadores a domicilio difiere según la importancia que tiene para ellos esta actividad: si es un trabajo principal, secundario u ocasional (grupos 1, 2 y 3 definidos anteriormente).

Cuadro 13
Trabajadores a domicilio por tipos y según números de horas semanales trabajadas

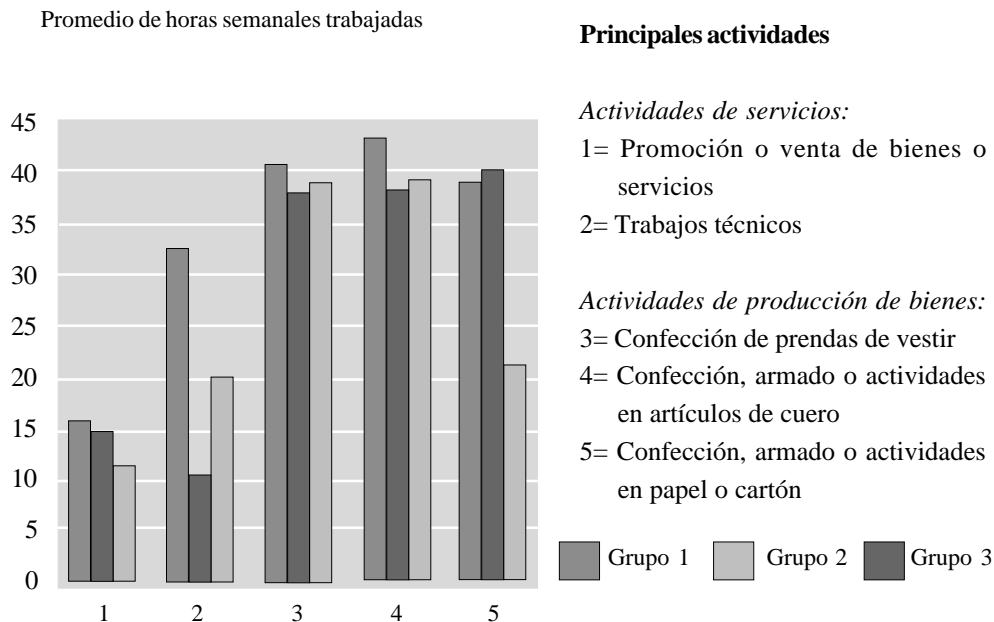
Horas semanales trabajadas	Grupo 1		Grupo 2		Grupo 3	
	N°	%	N°	%	N°	%
Menos de 10 hrs	8.790	19,4	4.114	29,4	7.624	37,3
10 a 14	6.756	14,9	3.441	24,6	3.558	17,4
15 a 29	10.967	24,2	3.326	23,7	5.744	28,1
30 a 34	3.306	7,3	715	5,1	267	1,3
35 a 47	7.052	15,6	747	5,3	2.075	10,1
48 y más	8.385	18,6	1.673	11,9	1.200	5,8
Total	45.256	100,0	14.016	100,0	20.468	100,0

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

Claramente se aprecia que el grupo 1, en el que el trabajo a domicilio es la actividad principal, es el que más trabaja, con un promedio de 27 horas semanales, mientras el promedio general es de 24 horas. Los trabajadores a domicilio secundarios (grupo 2) trabajan en promedio 20 horas y los trabajadores a domicilio ocasionales (grupo 3), 18 horas.

El siguiente gráfico relaciona el promedio de horas trabajadas con las principales actividades que realizan para cada tipo de trabajador a domicilio. Los trabajadores principales (grupo 1) trabajan más horas en promedio en todas las actividades, excepto en aquellas que se realizan en papel o cartón. Como se había señalado anteriormente, las actividades productivas demandan una mayor dedicación en tiempo de trabajo que las de servicios.

Gráfico 3
Promedio de horas semanales trabajadas por tipos de trabajadores a domicilio y principales rubros de actividad



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

Además de la diferenciación entre los tipos de trabajadores a domicilio, se calculan los promedios por sexo. Los hombres trabajan en promedio más horas que las mujeres, diferencia que es muy alta entre los trabajadores principales (grupo 1): 43 y 23 horas promedio, respectivamente. Esta diferencia entre hombres y mujeres se reduce a sólo una hora en el grupo 2, y en el grupo 3 la diferencia es de nueve horas (los hombres trabajan 27 horas semanales en promedio, y las mujeres, 18).

Cuadro 14
Trabajadores a domicilio según si trabajaron o no la semana anterior
a la encuesta por horas semanales trabajadas

Horas semanales trabajadas	Total		Trabajaron la semana anterior		No trabajaron la semana anterior	
Menos de 15 horas	34.283	43,0	23.562	41,4	10.721	46,9
15 a 29	20.037	25,1	13.021	22,9	7.016	30,6
30 a 34	4.288	5,4	3.739	6,6	549	2,4
35 a 47	9.874	12,4	7.992	14,1	1.882	8,2
48	3.972	5,0	2.902	5,1	1.070	4,7
49 y más	7.286	9,1	5.631	9,9	1.655	7,2
Total	79.740	100,0	56.847	100,0	22.893	100,0

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

Finalmente, se comparó la jornada laboral para aquellos trabajadores a domicilio que trabajaron la semana anterior con la de los que no lo hicieron, y por lo tanto su respuesta se refiere a la última semana en que trabajaron. Estos últimos declararon jornadas cortas de trabajo con mayor frecuencia que los que están actualmente activos como trabajadores a domicilio.

2.- Ayuda en el Trabajo

Es bastante extendida la idea de que por el hecho de realizarse en el hogar, y sin el control directo del empleador, el trabajo a domicilio se hace con la ayuda de miembros de la familia y, en algunas circunstancias, de otras personas de fuera del hogar. El siguiente cuadro da cuenta de las respuestas a esta consulta:

Cuadro 15
Tipo de ayuda utilizada por los trabajadores a domicilio
por sexo

Tipo de ayuda	Mujeres	Hombres	Total
Personas del hogar	7.560	3.861	11.421
Personas de fuera del hogar	1.522	45	1.567
No tuvo ayuda	56.572	10.180	66.752
Total	65.654	14.086	79.740

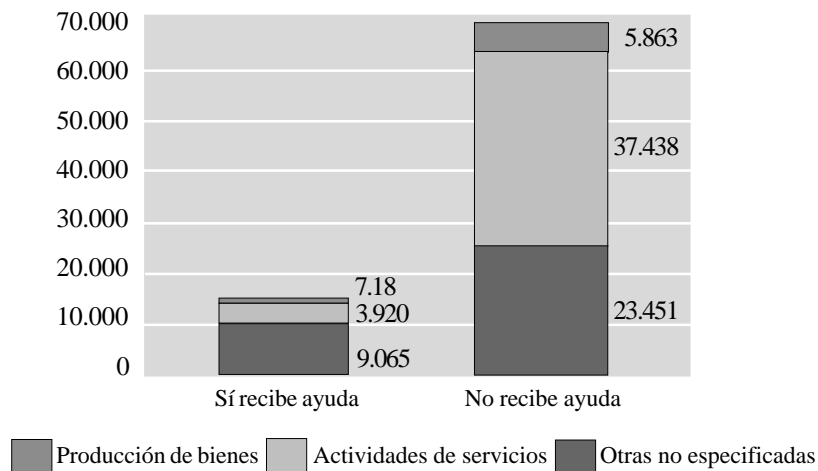
Fuente: *Encuesta Suplementaria Trabajadores a Domicilio*, Dirección del Trabajo - INE, 1997.

La mayoría de los trabajadores a domicilio (83,7%) trabaja solo, sin requerir ayuda ni de personas de su hogar, ni de fuera de éste; apenas un 16,3 por ciento (12.988) recibe ayuda. La mayor proporción de esta ayuda es de personas del hogar, lo que se corresponde con los resultados de otros estudios sobre trabajo a domicilio. Al observar las cifras desagregadas por sexo, llama la atención que los hombres reciben más ayuda que las trabajadoras, lo que probablemente se debe a que ellos realizan actividades de producción de bienes y deben cumplir con entregas y plazos a sus empleadores. En cambio, las mujeres realizan actividades de servicios que les permitirían una mayor autonomía respecto de las metas.

En el siguiente gráfico se aprecia claramente que la ayuda en el trabajo a domicilio está más ligada a las actividades de producción que a la de servicios; en las primeras reciben ayuda el 27,9 por ciento de los trabajadores a domicilio y en las segundas el 9,5 por ciento.

Gráfico 4
Trabajadores a domicilio según si reciben o no ayuda por tipo de actividad

Número de trabajadores a domicilio



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

Cuadro 16
Trabajadores a domicilio según si reciben o no ayuda por grupos y tipo de actividad

Tipo de actividad	Sí recibe ayuda %	No recibe ayuda %
Grupo 1		
Producción de bienes	31,0	69,0
Actividades de servicios	10,0	90,0
Otras no especificadas	19,3	80,7
Grupo 2		
Producción de bienes	33,1	66,9
Actividades de servicios	18,0	82,0
Otras no especificadas	0,0	100,0
Grupo 3		
Producción de bienes	16,3	83,7
Actividades de servicios	2,4	97,6
Otras no especificadas	0,0	10,0

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

Los resultados desagregados por los tipos de trabajadores a domicilio señalan que en el grupo 2 (trabajadores a domicilio secundarios), la proporción de ellos que utiliza ayuda es mayor (23,1%), lo cual podría explicarse especialmente en los casos en que este trabajo es su segundo empleo. El grupo 1 (trabajadores a domicilio principales), cuyo trabajo principal o único es a domicilio, requiere de ayuda en una proporción menor (19,4%). Finalmente, el grupo 3 (trabajadores a domicilio ocasionales), correspondiente a los inactivos o desocupados, prácticamente no hace uso de ayudas (7,5%).

F. ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO A DOMICILIO

Otra forma de medir la continuidad en el trabajo a domicilio es la antigüedad del trabajador/a en esta modalidad de trabajo. Para conocerla, se preguntó desde *cuándo realizaba en su domicilio trabajo por encargo de terceros. Las respuestas informan sobre los intervalos de años en que comenzó a trabajar a domicilio.*

Las cifras globales se encuentran en el Anexo Estadístico (ver cuadro E).

El conjunto de trabajadores a domicilio tiene una vida laboral en esta categoría relativamente corta: el 86,6 por ciento lo realiza a partir de la década de los 90, porcentaje que sube a 89,1 por ciento si se toman en cuenta solamente las mujeres, y baja al 74,8 por ciento en el conjunto de los hombres.

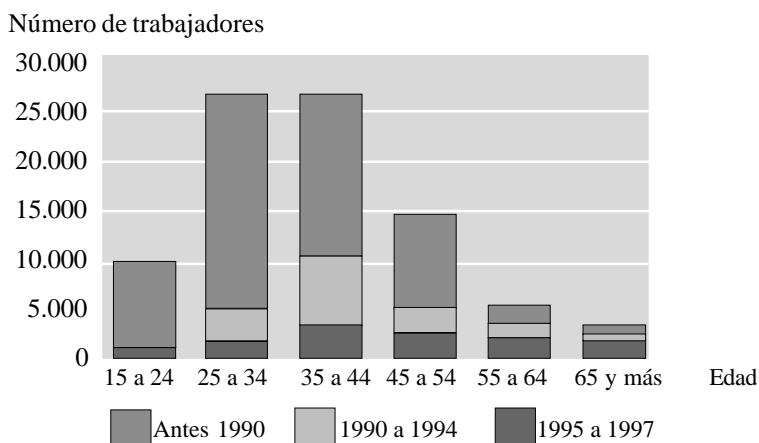
Cuadro 17
Trabajadores a domicilio por sexo según año en que empezaron este tipo de trabajo

Año en que empezó a trabajar a domicilio	Mujeres		Hombres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Antes de 1979	1.748	2,7	1.411	10,0	3.159	4,0
1980 a 1984	1.052	1,6	826	5,9	1.878	2,3
1985 a 1989	4.344	6,6	1.315	9,3	5.659	7,1
1990 a 1994	12.676	19,3	3.415	24,3	16.091	20,2
1995 a 1997	45.834	69,8	7.119	50,5	52.953	66,4
Total	65.654	100,0	14.086	100,0	79.740	100,0

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

Los hombres tienen relativamente más antigüedad en el trabajo a domicilio, lo que está influenciado por su estructura por edades: ellos son relativamente mayores que el conjunto de mujeres trabajadoras a domicilio. En el gráfico 5 se aprecia tanto la estructura por edades de los trabajadores a domicilio como su antigüedad laboral. Aun en los tramos de edades mayores, la proporción que empezó a trabajar a domicilio antes de 1990 es muy baja.

Gráfico 5
Número de trabajadores a domicilio por grupos de edad y antigüedad en el trabajo a domicilio



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

Obviamente que entre los trabajadores de mayor edad, entre los cuales hay más hombres, hay mayor antigüedad. Sin embargo, dentro del conjunto que está en edades entre 35 y 54 años, cuya vida productiva pudo haber empezado antes de 1990, cerca del 60 por ciento de ellos realiza trabajo a domicilio como una actividad muy reciente.

Cuadro 18
Número de trabajadores a domicilio según tramos de edad y distribución porcentual en cada tramo, por el período en que empezaron a trabajar

Tramos de edad	Número	Porcentaje que empezó a trabajar a domicilio:			
		Antes de 1990	1990 a 1994	1995 a 1997	Total
15 a 24 años	9.408	0	9	91	100
25 a 34 años	21.927	6	16	78	100
35 a 44 años	26.868	12	26	62	100
45 a 54 años	13.006	20	23	57	100
55 a 64 años	5.812	37	27	36	100
65 y más años	2.719	57	10	33	100
Total	79.740	14	20	66	100

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

Como se aprecia en el cuadro 19, la distribución de este indicador por sexo hace evidente que las diferencias entre mujeres y hombres no solamente son efecto de la edad. Los hombres, tanto en el conjunto como dentro de cada grupo de edad –excepto el grupo de 55 a 64 años–, empezaron a trabajar antes de 1990 en una proporción mayor que las mujeres. Por su parte, tanto el conjunto de las mujeres como en cada grupo de edad, empezaron a trabajar a domicilio sólo a partir de 1995, en mayor proporción que los hombres. Como ellas son mucho más numerosas, se concluye que en el trabajo a domicilio se encuentra mayoritariamente un tipo de trabajador más reciente, siendo pocos los que tienen una larga trayectoria en esta ocupación.

Cuadro 19
Distribución de los trabajadores a domicilio dentro de cada tramo de edad y sexo,
según período en que empezaron a trabajar.

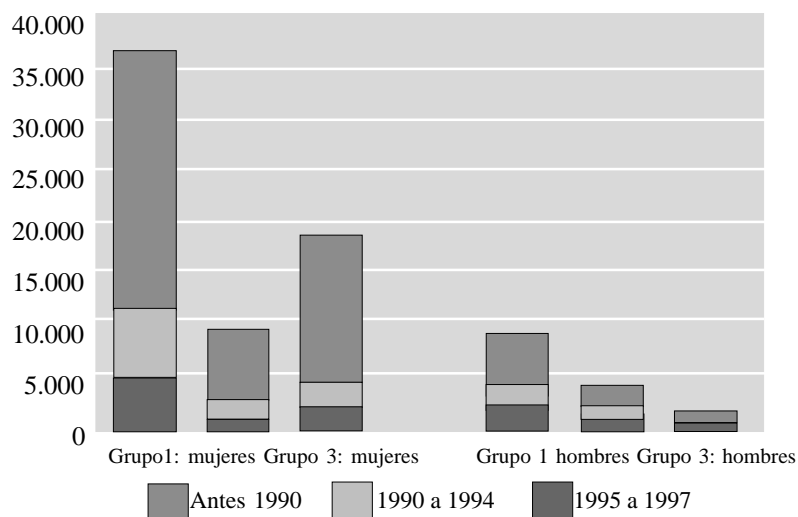
Tramos de edad	Porcentaje que empezó a trabajar a domicilio en el período:					
	Antes de 1990		1990 a 1994		1995 a 1997	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
15 a 24 años	0	0	9	15	91	85
25 a 34 años	5	10	15	19	80	71
35 a 44 años	8	29	26	25	66	46
45 a 54 años	16	32	21	28	63	40
55 a 64 años	37	36	24	39	39	25
65 y más años	52	81	12	0	36	19
Total	11	25	19	24	70	51

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

Finalmente, la antigüedad en el trabajo a domicilio también está influida por la pertenencia a cada uno de los tres grupos definidos como tipos de trabajadores a domicilio. Los del grupo de trabajadores a domicilio principales (Grupo 1) son quienes tienen una antigüedad relativa mayor, y los otros podrían considerarse más precarios y más recientes.

Las magnitudes absolutas se aprecian en el gráfico 6 y las cifras relativas se encuentran en el Cuadro 20.

Gráfico 6
Número de trabajadores a domicilio por grupos, antigüedad y sexo



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

Los tres tipos de trabajadores a domicilio se han incorporado mayoritariamente en los últimos años a este trabajo. Sin embargo, el Grupo 1 -trabajadores a domicilio principales- tiene más antigüedad en promedio y, dentro de él, mucho más los hombres que las mujeres. Estas últimas y el Grupo 3 (desocupados e inactivos) tienen menor antigüedad, lo que podría interpretarse como que en los últimos años se incorporan más al trabajo a domicilio los tipos de trabajadores más precarios.

Cuadro 20
Distribución de los trabajadores a domicilio dentro de cada grupo y sexo,
según el período en que empezaron a trabajar

Tipos de trabajadores a domicilio	Porcentaje que empezó a trabajar a domicilio en el período								
	Antes de 1990			1990 a 1994			1995 a 1997		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Grupo 1	13	33	17	21	22	21	66	45	62
Grupo 2	4	16	8	23	26	24	73	58	68
Grupo 3	11	4	10	14	33	16	75	63	74
Total	11	25	14	19	24	20	70	51	6

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

El trabajo a domicilio no muestra ser un empleo que se estabiliza, sino que depende de diversos factores, tales como: fluctuaciones de mercado, aparición de nuevas actividades a domicilio, ciclos de vida, número y edad de los hijos, entre otros. Algunos de ellos afectan muy especialmente a las mujeres.

Cuadro 21
Trabajadores a domicilio según si trabajaron o no la semana anterior a la encuesta,
por año en que empezaron a trabajar a domicilio

Año en que empezó a trabajar a domicilio	Total		Trabajaron		No trabajaron	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Antes de 1979	3.159	4	2.832	5	n/s	1
1980 a 1984	1.878	2	1.253	2	625	3
1985 a 1989	5.659	7	4.543	8	1.116	5
1990 a 1994	16.091	20	10.591	19	5.500	24
1995 a 1997	52.953	67	37.628	66	15.325	67
Total	79.740	100	56.847	100	22.893	100

Fuente: *Encuesta Suplementaria Trabajadores a Domicilio*, Dirección del Trabajo - INE, 1997.
n/s = cifra no significativa.

Al separar la distribución de trabajadores a domicilio según su antigüedad, entre los que están actualmente ocupados en dicha actividad (trabajaron la semana anterior) y los que la ejercieron anteriormente, se observa que los primeros tienen mayor antigüedad. Los que no trabajaron la semana anterior se han incorporado más recientemente y probablemente constituyen un grupo más precario en términos de continuidad en este tipo de trabajo.

Como se indicaba al principio de este capítulo, el conjunto de trabajadores a domicilio ha sido definido como aquéllos que trabajaron en este tipo de labor en el período de referencia de los 12 meses anteriores a la encuesta, sin poner ninguna condición adicional sobre la duración del tiempo de trabajo. La duración representa un indicador sobre la continuidad y permanencia de los trabajadores a domicilio en su trabajo. El 51 por ciento de ellos (40.380) tuvo un período de trabajo anual completo y el resto se reparte más o menos igualmente entre los que trabajaron menos de 3 meses y entre 4 y 9 meses.

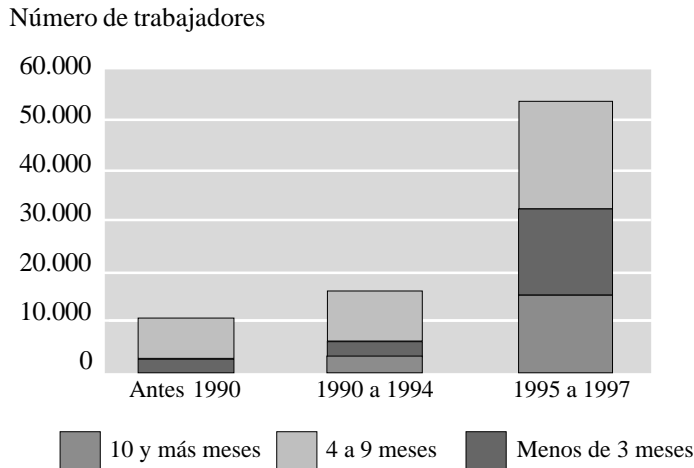
Cuadro 22
Distribución de los trabajadores a domicilio por antigüedad según número de meses trabajados durante el año anterior a la encuesta

Meses trabajados	Antigüedad			Total
	Antes de 1990	1990 a 1994	1995 a 1997	
	Nº	Nº	Nº	Nº
Menos de 3	n/s	3.113	15.945	19.095
4 a 9	2.241	2.467	15.557	20.265
10 y más	8.418	10.511	21.451	40.380
Total	10.696	16.091	52.953	79.740
	%	%	%	%
Menos de 3	0	20	30	24
4 a 9	21	15	29	25
10 y más	79	65	41	51
Total	100	100	100	100

Fuente: *Encuesta Suplementaria Trabajadores a Domicilio*, Dirección del Trabajo - INE, 1997.
n/s = cifra no significativa

Entre los trabajadores más antiguos hubo una mayor proporción con continuidad de trabajo durante el año. Los que se han incorporado más recientemente, sobre todo en los dos últimos años, son los que en mayor proporción trabajaron un período anual incompleto. Entre éstos no es posible distinguir cuánto se debe a que están recientemente trabajando (no han cumplido un año completo) y cuánto a interrupciones o a trabajo ocasional.

Gráfico 7
Trabajadores a domicilio por antigüedad y número de meses
trabajados en el último año



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

Al tomar en cuenta las mismas variables para cada uno de los tipos de trabajo a domicilio se refuerza la hipótesis del punto anterior sobre la precariedad de los Grupos 2 y 3, trabajadores a domicilio secundarios y ocasionales.

En primer lugar, hay importantes diferencias respecto del período anual trabajado. El Grupo 1 -trabajadores a domicilio principales- es el que tiene mayor continuidad en el período anual: el 62 por ciento trabajó a domicilio durante todo el año. En cambio, sólo algo más de un tercio de los Grupos 2 y 3 -trabajadores a domicilio secundarios y ocasionales- tuvieron continuidad laboral como trabajadores a domicilio.

Cuadro 23
Distribución de los trabajadores a domicilio
por tipo de trabajador según número de meses trabajados

Meses trabajados	Grupo 1	Grupo 2	Grupo3	Total
Menos de 3	19	34	28	24
4 a 9	19	30	37	25
10 y más	62	36	35	51
Total	100	100	100	100

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

Al relacionar estos datos con la antigüedad, sólo se puede concluir que más del 90 por ciento de los trabajadores/as del Grupo 1 que empezaron a trabajar antes de 1995 tuvieron continuidad laboral durante el año anterior a la encuesta. De los que ingresaron más recientemente sólo un 43 por ciento trabajó 10 y más meses. Esto indicaría que ha sido importante el ingreso reciente de trabajadores a domicilio que se dedican a ésta como su ocupación principal (19.881 personas, de los cuales 17.363 son mujeres). Ver Anexo Estadístico, cuadro F.

Entre los que ingresaron más recientemente (1995 a 1997) no hay diferencias apreciables por grupo, en cuanto a los meses trabajados. Lo hicieron en períodos menores a 9 meses el 57 por ciento del Grupo 1, el 63 por ciento del Grupo 2 y el mismo porcentaje del Grupo 3.

G. ¿QUIÉNES SON LOS TRABAJADORES A DOMICILIO?

El siguiente perfil sociodemográfico de los trabajadores a domicilio ha sido construido a partir de algunos datos básicos contenidos en la encuesta de empleo como son: edad, nivel educacional, situación conyugal, relación de parentesco entre los miembros del hogar y número de personas que integran el hogar.

La estructura por edad de los trabajadores a domicilio muestra mayoría de trabajadores de edad media; la más alta frecuencia se ubica en el tramo entre los 35 y 44 años y el segundo grupo entre los 25 y 34 años. Al comparar dicha estructura con la del total de ocupados en el mismo período, se observa que estos últimos son algo más jóvenes, ya que el grupo mayoritario se ubica en el tramo entre los 25 y 34 años. Esta característica etárea de los trabajadores a domicilio, está reflejando que no se trata de un trabajador “marginal” en el sentido que no son muy jóvenes o viejos con grandes dificultades de inserción laboral en otro tipo de empleo. El comportamiento para el resto de los tramos de edad, tanto para los trabajadores a domicilio como para el conjunto de los ocupados, es muy similar.

Al observar la edad diferenciada por sexo, se destaca que las mujeres que trabajan a domicilio son más jóvenes que los hombres. Más de la mitad (61,3%) de las mujeres tienen entre 25 y 44 años, edades que corresponden a la etapa reproductiva, como se puede observar en el siguiente cuadro.

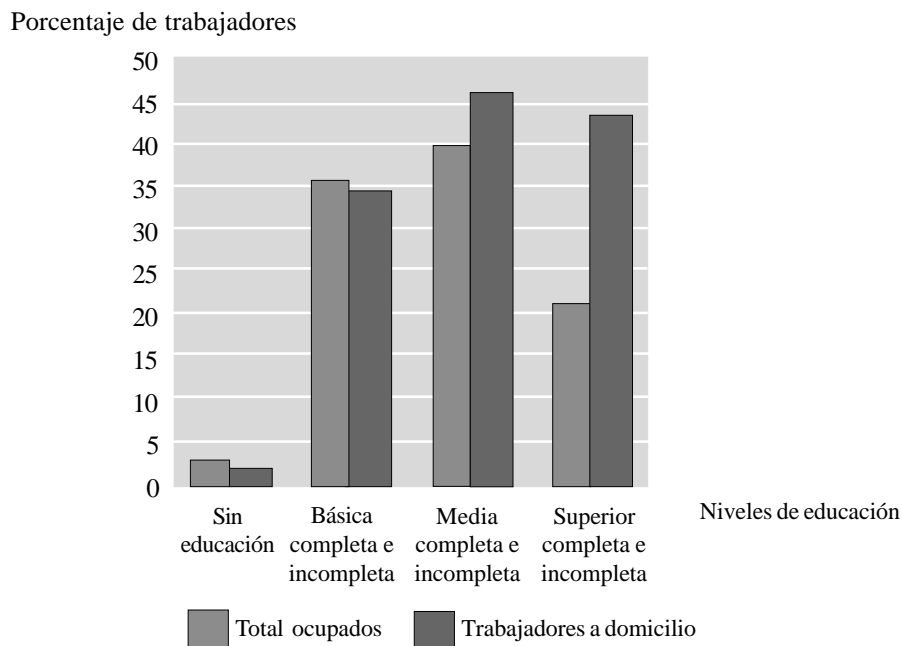
Cuadro 24
Distribución de los trabajadores a domicilio por sexo
según tramos de edad

	Mujeres		Hombres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
15 a 24 años	8.619	13,1	789	5,6	9.408	11,8
25 a 34 años	18.319	27,9	3.608	25,6	21.927	27,5
35 a 44 años	21.954	33,4	4.914	34,9	26.868	33,7
45 a 54 años	9.945	15,2	3.061	21,7	13.006	16,3
55 a 64 años	4.481	6,8	1.331	9,5	5.812	7,3
65 y más años	2.336	3,6	383	2,7	2.719	3,4
Total	65.654	100,0	14.086	100,0	79.740	100,0

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

La educación de los trabajadores a domicilio, expresada en años de estudio, mayoritariamente ha alcanzado el nivel medio (entre 9 y 12 años de estudio). Un tercio tiene educación básica (entre 2 y 8 años), y casi un quinto tiene educación superior, es decir más de 13 años de estudios. El perfil educacional de los trabajadores a domicilio es muy parecido al del total de ocupados, con una mayor concentración en el nivel de educación media.

Gráfico 8
Nivel educacional del total de ocupados y de los
trabajadores a domicilio



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

El nivel educacional por sexo presenta variaciones menores. Es levemente más alto en las mujeres: el 64,7 por ciento de ellas tiene más de 9 años de estudio, mientras que el 62,5 por ciento de los hombres tiene un nivel similar.

Cuadro 25
Trabajadores a domicilio por sexo
según nivel educacional

Nivel educacional	Mujeres	Hombres	Total
Menos que educación media	23.105	5.276	28.381
Media completa e incompleta	31.002	5.980	36.982
Superior completa e incompleta	11.515	2.830	14.345
Ignorados	32	0	32
Total	65.654	14.086	79.740

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

Los niveles educacionales del grupo 1 (cuyo trabajo principal o único es a domicilio) y del grupo 2 (cuyo trabajo principal no es a domicilio) son muy similares: casi la mitad tiene educación media completa e incompleta y poco menos de un tercio tiene nivel básico. El grupo 3 (desocupados e inactivos, pero que han realizado en los últimos 12 meses trabajo a domicilio), en cambio, tiene un nivel educacional más bajo, concentrándose en el nivel básico y medio.

Cuadro 26
Trabajadores a domicilio por grupos
según nivel educacional

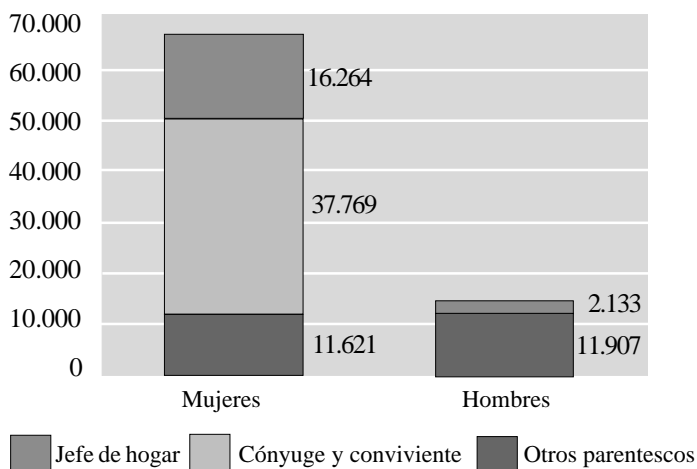
Nivel educacional	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3			Total	Total
			Desocup.	Quehaceres del hogar	Resto inactivos		
Menos que educación media	15.524	4.082	988	6.808	979	8.775	28.381
Media completa e incompleta	20.631	6.285	1.204	7.970	892	10.066	36.982
Superior completa e incompleta	9.101	3.649	794	801	0	1.595	14.345
Ignorados	0	0	0	32	0	32	32
Total	45.256	14.016	2.986	15.611	1.871	20.468	79.740

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

Un tercer aspecto que caracteriza el perfil socio-demográfico de los trabajadores a domicilio es el estado conyugal. Casi dos tercios (65%) del total de trabajadores a domicilio tiene pareja, ya sea que están casados o son convivientes, y algo más de un tercio (35%) no tiene pareja: son solteros, viudos o separados. La proporción de mujeres con pareja es menor (62,6%) respecto de la de los hombres (76%), y, en consecuencia, es mayor la proporción de mujeres que son solteras, viudas o separadas (37,4%).

En relación a la posición en el hogar o parentesco con el jefe de hogar, casi la mitad (47,4%) son cónyuges o convivientes y un tercio se definió como jefe de hogar. Al analizar los resultados por sexo, se puede apreciar que 57,5 por ciento de las mujeres son cónyuges o convivientes y casi un quinto se define como jefas de hogar. Los hombres, en cambio, son mayoritariamente (84,5%) jefes de hogar.

Gráfico 9
Trabajadores a domicilio por sexo según tipo de parentesco con el jefe de hogar



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

El parentesco por tipos o grupos de trabajadores a domicilio es muy similar en los grupos 1 y 2: alrededor de un tercio son jefes de hogar y un tercio cónyuge. En el grupo 3 -desocupados e inactivos-, en cambio, la proporción de cónyuges es muy mayoritaria respecto de jefes de hogar, fundamentalmente por el efecto de las personas que se declaran en quehaceres del hogar (15.611), que son todas mujeres.

Cuadro 27
Trabajadores a domicilio por grupos según tipo de parentesco con el jefe de hogar

Parentesco	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3			Total	Total
			Desocup. del hogar	Quehaceres inactivos	Resto		
Jefe de hogar	31,6	38,4	35,5	12,6	44,3	18,8	29,5
Cónyuge	38,2	31,1	34,3	73,7	22,6	63,3	43,4
Conviviente	3,1	6,9	0,0	5,4	0,0	4,1	4,0
Otros	27,1	23,6	30,2	8,3	33,1	13,8	23,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

H. DISTRIBUCIÓN ESPACIAL

Según los resultados de la Encuesta Suplementaria, el trabajo a domicilio es un fenómeno predominantemente urbano: 96,4 por ciento del total de trabajadores a domicilio reside en las áreas urbanas. Las mujeres se localizan en mayor proporción en las áreas urbanas que los hombres (ver cuadro 28).

En el cuestionario se tuvo en consideración la posibilidad de encontrar trabajadores a domicilio en las áreas rurales, al preguntar por actividades que utilizan materiales de origen agropecuario o de barro, para evitar que hubiera mayor subdeclaración en el campo.

Cuadro 28
Trabajadores a domicilio por sexo según área urbana/rural

	Mujeres		Hombres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Urbano	63.800	97,2	13.076	92,8	76.876	96,4
Rural	1.854	2,8	1.010	7,2	2.864	3,6
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 la población mayor de 15 años y en el total de ocupados también predominan largamente aquéllos que residen en áreas urbanas. Sin embargo, estas proporciones son menores que entre los trabajadores a domicilio.

Cuadro 29
Distribución urbano/rural de los mayores de 15 años
y de la fuerza de trabajo ocupada

	Mayores de 15		Ocupados				Total ocupados	
	Ambos sexos		Mujeres		Hombres		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Urbano	8.854.030	85	1.620.640	93	2.923.220	82	4.543.860	86
Rural	1.545.720	15	n/s	7	637.850	18	754.250	14
Total	10.399.750	100	1.737.040	100	3.561.070	100	5.298.110	100

Fuente: Encuesta Nacional del Empleo - INE, julio-septiembre, 1997.

n/s = cifra no significativa. Los totales incluyen las cifras no significativas.

La concentración urbana se manifiesta también regionalmente, en el sentido que las regiones con las ciudades de mayor tamaño presentan mayor concentración del trabajo a domicilio en relación con el total de ocupados, con la excepción de la región del Bío-Bío (VIII Región).

La Región Metropolitana concentra una proporción mucho mayor de los trabajadores a domicilio (58,2%) que de ocupados (42,8%). Según la Encuesta Suplementaria, a nivel de todo el país hay 15,1 trabajadores a domicilio por mil ocupados, proporción superada en la regiones de Magallanes (XII), Metropolitana, Valparaíso (V) y Tarapacá (I). Estas cifras son menos confiables para las regiones de menor tamaño, pero constituyen un indicador que permite distinguir entre aquellas regiones con mayor proporción de trabajo a domicilio y el resto.

Cuadro 30
Trabajadores a domicilio y total de ocupados,
número de trabajadores a domicilio por cada 1000 ocupados
y proporción de mujeres entre los primeros, por región

Regiones	Trabajadores a domicilio	Total ocupados	Trabajadores a domicilio por mil	Mujeres entre trabajadores a domicilio
I	2.900	150.570	19,3	96,5
II	1.376	161.180	8,5	92,1
III	1.378	98.970	13,9	96,4
IV	867	194.250	4,5	94,6
V	10.025	505.890	19,8	87,0
VI	1.194	250.440	4,8	71,7
VII	1.521	310.360	4,9	87,4
VIII	8.301	620.310	13,4	82,1
IX	1.424	268.530	5,3	88,3
X	2.563	372.290	6,9	83,8
XI	n/s	37.510	5,8	n/s
XII	1.541	60.390	25,5	67,3
R.M.	46.432	2.267.430	20,5	80,1
Total	79.740	5.298.120	15,1	82,3

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

n/s = cifra no significativa. Los totales incluyen las cifras no significativas.

La proporción de mujeres en el trabajo a domicilio es sistemáticamente alta en todas las regiones, sobre todo comparada con el 32,8 por ciento de mujeres en el total de los ocupados, que tiene pocas variaciones regionales.

Cuadro 31
Trabajadores a domicilio por área de residencia y sexo, según
tipo de trabajador a domicilio

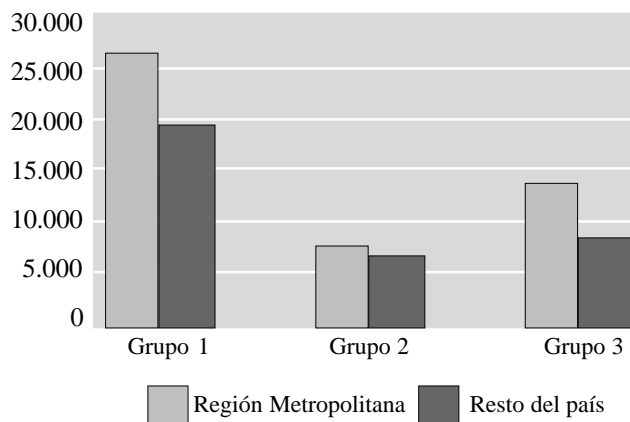
Tipos de trabajadores a domicilio	Mujeres		Hombres		Total	
	urbano	rural	urbano	rural	urbano	rural
Grupo 1	35.697	938	8.520	n/s	44.217	1.039
Grupo 2	9.649	n/s	3.635	680	13.284	732
Grupo 3	18.454	864	921	n/s	19.375	1.093
Total	63.800	1.854	13.076	1.010	76.876	2.864

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

n/s = cifra no significativa. Los totales incluyen las cifras no significativas.

La distribución de los tres grupos de trabajadores a domicilio por área de residencia, también indica que cada uno de ellos tiene carácter urbano. Se encuentran algunos casos con residencia rural entre los hombres de los grupos de trabajadores a domicilio secundarios (grupo 2) y ocasionales (grupo 3), casos, sin embargo, tan poco numerosos que no se puede afirmar que sean significativos.

Gráfico 10
Grado de concentración de los trabajadores a domicilio
en la Región Metropolitana por grupo



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

Como se observa en el Gráfico 10, la concentración en la Región Metropolitana es más alta para los grupos 1 y 3. En el grupo 2, en que el trabajo a domicilio es trabajo secundario, los trabajadores a domicilio tienen una mayor presencia relativa en el resto del país.

También se encuentran algunas diferencias por sexo. La más alta concentración se observa entre los hombres del Grupo 1 (77,4% del total en la R.M.). Para las mujeres, la mayor concentración en la RM es en el Grupo 3, donde se combina el trabajo con los quehaceres del hogar (ver Anexo Estadístico, cuadro H).

Cuadro 32
Proporción de trabajadores a domicilio residentes en áreas urbanas y en la R.M.
Proporción de trabajadores sobre el total de cada categoría

Tipos de trabajadores a domicilio	Residentes áreas urbanas			Residentes en la Reg. Metr.		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Grupo 1	97,4	98,8	97,7	53,4	77,4	58,0
Grupo 2	99,5	84,2	94,8	55,8	42,0	51,3
Grupo 3	95,5	80,1	94,7	63,9	58,5	63,6
Total	97,2	92,8	96,4	56,7	65,4	58,2

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

Los rubros de actividad más destacados en las áreas urbanas y rurales presentan algunas diferencias, aunque, como ya se señaló, los trabajadores a domicilio que residen en áreas rurales son apenas un 3,6 por ciento. En ambas áreas, la promoción o venta de productos y servicios por teléfono es la actividad principal, pero en el ámbito urbano le siguen en importancia la actividad de confección de prendas de vestir y los trabajos de tipo técnico. En el campo, en cambio, las otras actividades más relevantes son: la transformación o trabajo con productos agrícolas y los trabajos de tipo artesanal, que se realizan con materiales como arcilla, mimbre, greda, etc.

Desde el punto de vista regional, las actividades principales realizadas por los trabajadores a domicilio no presentan grandes diferencias, por lo tanto no es posible hablar de especialización regional, al menos en las regiones donde el trabajo a domicilio tiene más peso. En el siguiente cuadro se señalan en orden decreciente los tres rubros de actividad más importantes en el nivel regional. Las regiones seleccionadas fueron aquéllas donde el número de ocupados a domicilio es mayor y aquéllas en que la proporción de trabajadores a domicilio por cada mil ocupados es más alta.

Cuadro 33
Principales rubros de actividad de los trabajadores
a domicilio por región

Regiones	Principales rubros de actividad por región
RM	Promoción o venta de bienes o servicios por teléfono Confección de prendas de vestir, tejidos, y/o artículos del hogar Confección o realización de actividades en cuero
V	Promoción o venta de bienes o servicios por teléfono Confección de prendas de vestir, tejidos, y/o artículos del hogar Confección o realización de actividades en plástico o goma
VIII	Promoción o venta de bienes o servicios por teléfono Confección de prendas de vestir, tejidos, y/o artículos del hogar Confección o realización de actividades en cuero
XII	Confección de prendas de vestir, tejidos, y/o artículos del hogar Otra actividad (*) Confección o realización de actividades en madera
I	Promoción o venta de bienes o servicios por teléfono Confección de prendas de vestir, tejidos, y/o artículos del hogar Otra actividad (*)

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

Nota: las actividades se han ordenado en orden de importancia decreciente dentro de cada región

(*) Incluye actividades no bien especificadas que podían ser de producción de bienes o de prestación de servicios.

La forma de realizar el trabajo parece verse influida, en parte, por el área de residencia, en combinación con el tipo de actividad que se encuentra en áreas urbanas y rurales. Esto se expresa en la variación de la proporción en que los trabajadores a domicilio obtienen ayuda, según área de residencia: mientras en las áreas urbanas el 16 por ciento recibe algún tipo de ayuda, este porcentaje sube a 23,6 por ciento en las áreas rurales.

En el área rural el peso de las actividades de producción de bienes es mayor que en la urbana: transformación o trabajo con productos agrícolas, trabajos de tipo artesanal con productos como mimbre, greda, etc., entre otras. En las áreas urbanas, en cambio, el peso de las actividades relacionadas con servicios es mucho mayor y ello explicaría que los requerimientos de ayuda sean menores.

Cuadro 34
Ayuda requerida por los trabajadores a domicilio
según área de residencia

Tipo de ayuda requerida	Área urbana	Área rural	Total
Personas del hogar	10.745	676	11.421
Personas fuera del hogar	1.567	0	1.567
No tuvo ayuda	64.564	2.188	66.752
Total	76.876	2.864	79.740

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

María tiene 33 años, es casada, tiene 2 hijos, aprobó hasta Segundo Año de Enseñanza Media (10 años de escolaridad). Trabaja en su casa pegando adornos y hebillas y haciendo cierto trabajo de bordado en calzado. Un taller cercano a su hogar, que se dedica al aparado de calzado, le entrega los productos a terminar. A su vez, este taller entrega toda la producción (la cual realiza con trabajadores del taller y con trabajadoras externas a él), a una gran empresa transnacional que tiene su casa matriz en la misma comuna en que viven el dueño del taller y María.

“El dueño del taller, o - a veces - su hijo, trae las bolsas con las ‘tareas’. Él coloca las agujas, el lápiz, la tizadora.....Yo coloco todo lo demás: pinceles, tijeras, la ropa de trabajo.... los gastos de luz, de local...”.

Claramente, existe interferencia entre el espacio del hogar y el espacio (tiempo y lugar físico) que exige su trabajo: *“Mi marido me aleja por el desorden que encuentra en la casa...o porque no está la comida lista...”*. El mismo marido, sin embargo, debe ayudarle cuando el taller la apura para que entregue ‘la tarea’: *“A veces con mi marido andamos corriendo, se desatiende el hogar, no nos ponemos límites...”*.

A pesar de los inconvenientes, a María no le gustaría trabajar como asalariada. Tampoco le atrae el trabajo independiente. El trabajo a domicilio, de acuerdo con ella, presenta como ventaja el que *“yo dispongo del horario, puedo descansar si lo deseo”*, y que *“tampoco tengo que soportar el control del patrón”*.

María prefiere recibir trabajo todo el año, y no solamente durante algunos meses. Desearía que la remuneración nunca disminuyera de cierta cantidad. Ella no tiene contrato de trabajo, a pesar de que durante casi todo el año está recibiendo ‘tareas’ del taller.

Su trabajo no es pagado “ni por pieza ni por peso”, sino por “bolsa y ‘al ojo’”, siendo fijada la tarifa según el criterio del tallerista; por ello, no le resulta fácil saber a cuánto asciende el valor de su hora de trabajo. Sólo puede afirmar que *“en los tres últimos días en que hubo trabajo, me pagaron \$6.000 (*)”*.

Testimonio de una trabajadora a domicilio, que realiza actividades en cuero y calzado (entrevista realizada en agosto de 1998).

(*) Este monto alcanzaba, en dólares norteamericanos, a US\$12,8 de agosto de 1998.

V. CONSIDERACIONES FINALES

1.- La información recogida a través de la investigación aquí presentada, lleva a establecer algunas diferenciaciones interesantes en el trabajo a domicilio hasta ahora conocido como una realidad más bien homogénea. En primer término, se constata la persistencia de un sector de trabajadores para los cuales el trabajo realizado por encargo, en su domicilio, es su único o su principal empleo. Lo desempeñan de manera relativamente continua durante gran parte del año dedicándole un número significativo de horas diarias y semanales. Aunque no es muy frecuente que la permanencia en esta modalidad de empleo sea larga, se puede reconocer un primer grupo de trabajadores a domicilio con un perfil específico de tales, consolidados en esta categoría.

Pero esta situación no es la única, ni siquiera la predominante, porque hay, además, un sector para el cual el trabajo a domicilio es un empleo secundario, que se agrega a su posición de asalariado o de trabajador independiente. Y hay, también, una franja de personas clasificadas como inactivas en las mediciones habituales -mujeres dueñas de casa fundamentalmente-, para las cuales este empleo es una actividad marginal en su vida, que está lejos de definir su identidad. En estas dos últimas situaciones, el trabajo a domicilio les ocupa pocas horas, lo pueden ejercer esporádicamente y su inserción como trabajadores en esta categoría no es antigua.

De manera que desempeñando similar o idéntico trabajo desde el punto de vista técnico y manteniendo la misma relación laboral con la empresa, sociológicamente, sin embargo, estos tres grupos están integrados por trabajadores que en cuanto tales son muy distintos entre sí. En otros términos, si bien se puede reconocer el trabajo a domicilio como una modalidad particular e identificable, no ocurre lo mismo con el trabajador a domicilio, quien no aparece con una única identidad laboral.

2.- Como parte de esta visión matizada, la investigación aportó también alguna información sobre la fluidez del empleo. Se trata de datos que apuntan no sólo a caracterizar el mercado laboral, enfoque que es más conocido, sino que estarían dando luces, en el nivel individual, de la dinámica de movilidad en el trabajo. Así, quedó en evidencia que una proporción de los trabajadores a domicilio registrados fue desplazada desde una condición previa de asalariado. Los datos mostraron también que la modalidad de inserción laboral no siempre es una; muchas personas se desempeñan en distintas categorías ocupacionales al mismo tiempo y a veces desarrollando el mismo tipo de trabajo. Asimismo, refuerzan la idea de movilidad, los datos sobre el corto tiempo que la mayoría de las personas registradas lleva desempeñándose como trabajador a domicilio. Esta evidencia, aunque insuficiente, permite pensar que el trabajo a domicilio es una forma de empleo mayoritariamente transitoria y que sólo una parte de estos trabajadores se consolida como tales.

La movilidad ocupacional, que se estima hoy en día más intensa, es entendida corrientemente como tránsito entre ocupaciones, entre puestos de trabajo distintos, reparando especialmente en la jerarquía de los mismos, en el ascenso o carrera. Pero es necesario dar importancia también al cambio de categoría ocupacional. El transitar desde el trabajo asalariado a alguna forma de empleo independiente, al trabajo a domicilio, subcontratado, o a otras modalidades de inserción que no muestran tan nítidamente la dependencia respecto de un empleador, es muy significativo desde el punto de vista del derecho laboral o, lo que es lo mismo, de la protección laboral que se obtiene. En la fluidez del orden del trabajo actual, se ha multiplicado la probabilidad de moverse de las posiciones que otorgan protección, que son las de asalariado tradicional, ampliándose así el riesgo de perder derechos laborales básicos. En esta dinámica la vulnerabilidad social, sin duda, se expande.

Este panorama en que la certeza y la consolidación han perdido tanto espacio, ha estimulado el debate en torno a la posibilidad de extender la protección al trabajo, al menos en aquellos aspectos que se consideran esenciales, a trabajadores que se insertan bajo una modalidad distinta de la estricta condición de asalariado dependiente y subordinado que hoy día se exige. Se trata de extender derechos, adecuándolos a las

específicas formas de empleo que han surgido y se han generalizado. Pero éste es, quizás, un segundo momento de una discusión que está en sus inicios¹.

Para los trabajadores a domicilio, el criterio que propuso el Convenio 177 sobre trabajo a domicilio que se aprobó en la 83ª reunión de la Conferencia de la OIT en 1996, enfatiza la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los asalariados que realizan igual tarea al interior de la empresa. Esta propuesta fue fuertemente cuestionada por la generalidad de los representantes de los empleadores, quienes expresaron una posición excesivamente liberal al entender que esta regulación, como otras, limita la generación de empleos en momentos en que este último es un objetivo prioritario. A pesar de ello, el convenio y una recomendación fueron aprobados, y estos instrumentos debieran impulsar políticas y normas que conduzcan a “mejorar la situación de los trabajadores a domicilio”. Éste es un desafío para todos los Estados miembros que ratifiquen el convenio y, si en el corto plazo ello no ocurriera, sería una señal para preocuparse por el detrimento en la protección de este tipo de empleo.

3.- En nuestro país, el trabajo a domicilio es desempeñado de modo predominante por mujeres (82,3 por ciento) y constituye un tipo de empleo fundamentalmente urbano (96,4 por ciento). Esta modalidad de empleo es, en nuestros días, más frecuente en el sector terciario (algo más del 50 por ciento) que en el sector secundario (40,3 por ciento). A su vez, el conjunto de trabajadores que desarrolla actividades en el sector terciario puede desglosarse en trabajadores que se dedican a la venta de servicios y bienes ajenos (43,7 por ciento) y aquéllos que realizan prestación de servicios propios (7,3 por ciento).

4.- A pesar de ser una modalidad de empleo muy antigua, el trabajo a domicilio persiste hasta hoy. La razón, creemos, es su funcionalidad para el actual orden económico, ya que aporta fluidez, un factor que la empresa y la economía buscan y aprecian.

¹ El punto viene siendo abordado reiteradamente por la Organización Internacional del Trabajo y consta en diversos documentos. En el informe de la Comisión del Trabajo en Subcontratación, elaborado en la 86ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en 1998, se señaló: “Mientras que un mayor número de trabajadores pierde la protección de la relación de trabajo, prosiguió el Vicepresidente trabajador, la desigualdad en las relaciones de poder persistirá y será necesario que los gobiernos vuelvan a descubrir los valores y beneficios para la sociedad que ofrece la relación de trabajo” (OIT, 1998)

Pensamos que la ductilidad que hoy en día se consigue a través del trabajo a domicilio es mayor que la que antaño se lograba. En efecto, la información de la encuesta aplicada reveló que el tiempo de permanencia en un mismo empleo puede ser muy breve, más exiguo que el que permiten las contrataciones temporales habituales. Asimismo, el tiempo diario que requiere el desempeño de algunos empleos a domicilio puede ser de muy pocas horas. Esta demanda que formula la empresa, de empleos con condiciones tan irregulares e inestables, atrae al mercado a ciertos trabajadores -como los ocupados en otro empleo o las dueñas de casa- que acuden sólo cuando se rebajan algunas exigencias típicas del trabajo asalariado tradicional: la libertad de horario y el desempeño en el domicilio son, en nuevas ocupaciones y áreas de trabajo, condiciones funcionales para ambos actores.

Así, el trabajo a domicilio configura un tipo de empleo muy moldeable, volátil casi, que se muestra capaz de aprovechar retazos de tiempo de que disponen muchas personas. Las exigencias de alta producción, jornada extendida y ritmo intenso, rasgos que han caracterizado la conocida situación de las confeccionistas en sus hogares, valen sólo para cierto tipo de trabajo a domicilio. Estas últimas persisten, y no son una proporción baja, pero junto a ellas se detectaron trabajadores con otro perfil, para los cuales las exigencias son diferentes: si bien el tiempo que efectivamente emplean es menor, se exige que actúen focalizadamente, en momentos precisos o que estén permanentemente disponibles. Son modalidades de actuación propias de una gestión orientada a la búsqueda de mercados, a la satisfacción de los clientes, a las exigencias de una demanda más diversificada. La productividad no está determinada solamente por la cantidad de productos o servicios, sino por la calidad de éstos. En estos empleos el tiempo de trabajo cambia su sentido.

5.- En parte se puede hablar de un trabajo a domicilio reciclado, que se introduce en las actividades de servicios y de comercio y que permite mejorar la respuesta a exigencias de modernización de las empresas: comunicación, atención rápida, atención esmerada, captación de mercados, promoción, ventas, publicidad, marketing. Aunque la información no permite conclusiones sobre el punto, no pareciera tratarse de empresas especialmente vulnerables; vale entonces preguntarse, en qué medida el trabajo a domicilio integra la estrategia de gestión moderna en empresas en expansión y, en qué medida es un recurso de “salvación” frente a problemas de producción. Por

otra parte, el valor agregado que aporta este trabajo desde el domicilio no debe ser despreciable; de otra manera no se generarían estos empleos. Hay que considerar que la empresa aprovecha condiciones no aportadas o desarrolladas por ella, sino que son “propiedad” de los trabajadores que contrata: tecnologías hoy existentes en los hogares como teléfono, computador o fax; condiciones sociales como redes de amigos y conocidos entre quienes promover o vender productos o que pueden llegar a constituir mano de obra auxiliar. Es interesante destacar cómo, por esta vía, se han incorporado al mercado laboral mujeres que no estarían disponibles para hacerlo si se les exigiera mayor tiempo o desempeño fuera del hogar. Es decir, se aprovecha la disponibilidad reducida de tiempo y la actitud apenas favorable al trabajo para el mercado que es propia de muchas dueñas de casa.

6.- El trabajo a domicilio ha evolucionado en nuestro país hacia un status legal especialmente desmedrado. Esta antigua modalidad de empleo fue reconocida como una forma particular de trabajo asalariado hasta principios de los años ochenta. Fue entonces cuando, como parte de la política orientada a desregular las relaciones laborales, una drástica modificación legal calificó al trabajo a domicilio como empleo independiente, sin admitir evaluación de los rasgos de subordinación o dependencia que pudieran presentar las situaciones concretas. Es, pues, un caso típico que ilustra la dinámica de precarización del empleo, que transforma las relaciones laborales en relaciones comerciales, para lo cual, en este caso, tuvo respaldo expreso en la ley.

La frontera entre trabajo a domicilio y trabajo independiente es resbaladiza, como ya se ha dicho. Pero, así y todo, es posible fijar los límites. Las empresas suelen encargar a ciertos trabajadores tareas que éstos deben realizar en sus domicilios, fijándoles normas e instrucciones para cumplirlas. En tales casos, el empleador está contratando esta fuerza de trabajo de manera similar a como lo hace con la que se desempeña al interior de la empresa, ya que la posición de los trabajadores a domicilio en relación con su empleador es, en lo esencial, de dependencia, aun cuando hay aspectos de la organización de las tareas que están menos regulados. En ocasiones, el trabajador en la empresa y el que se desempeña en el domicilio realizan idéntica tarea y no es extraño que este último utilice elementos de infraestructura que son propiedad de la empresa que le encargó el trabajo. Nadie podría pretender que éstos son trabajadores independientes. Lo son cuando pueden desplegar plenamente su iniciativa

para realizar las tareas y, sobre todo, cuando pueden disponer y llevar al mercado por sí mismos el bien o servicio que han producido; es decir, cuando ellos soportan los riesgos de esa producción. Todos los registrados como trabajadores a domicilio en la encuesta que este documento analiza son, en los hechos, dependientes. Pero este carácter, como se dijo, no es reconocido por la ley, y el resultado de tal tratamiento es la ausencia absoluta de protección laboral. Es indudable que estas normas requieren ser revisadas.

7.- Son conocidas las dificultades metodológicas para registrar con precisión el empleo no tradicional. El carácter temporal que frecuentemente tiene, la intermitencia con que se desempeña, la corta jornada en que se suele ejecutar, la baja valoración de que muchas veces es objeto, la clandestinidad en que transcurre, son obstáculos serios para que sea visible y se pueda registrar. Como se sabe, tanto los trabajadores como quienes recogen la información contribuyen a la omisión y al error.

En lo que respecta al trabajo a domicilio, los estudios han tenido, por lo general, carácter parcial, centrándose en sectores específicos y empleando técnicas cualitativas para caracterizar esta forma de empleo. Medir el trabajo a domicilio a nivel nacional, como se ha hecho en el presente estudio, ha sido una meta ambiciosa, cuyos resultados deben verse como un primer intento de aplicar un instrumento con carácter masivo.

Quisiéramos provocar, a partir de esta experiencia, una discusión más profunda sobre el registro del empleo en el actual mundo del trabajo, y estimular iniciativas para la puesta en común de procedimientos e instrumentos que permitan medir el empleo en sus nuevas formas. El presente estudio ha permitido matizar una realidad antes más indiferenciada, lo que significa, como en toda investigación, un avance en el conocimiento, pero, al mismo tiempo, una nueva angustia frente a otras preguntas que aparecen para interpelarnos.

VI APENDICE

EL TRABAJO A DOMICILIO EN EL AÑO 2000.

Más empleos en servicios y más hombres que los desempeñan

HELIA HENRÍQUEZ R.
VERÓNICA RIQUELME G.

I.- LA MEDICIÓN DEL TRABAJO A DOMICILIO: 1997 Y 2000

Empleando la misma metodología aplicada en el estudio sobre trabajo a domicilio realizado en 1997, se efectuó una segunda medición en el año 2000¹, circunscribiéndola, esta vez, a la Región Metropolitana².

Una mirada general comparativa de ambas indagaciones muestra la persistencia de tendencias que son consideradas características centrales del trabajo a domicilio; entre ellas las siguientes:

- el trabajo a domicilio es mayoritariamente realizado por mujeres,
- es una modalidad de trabajo fundamentalmente urbano,
- las actividades ligadas al sector de los servicios y al comercio generan más empleo a domicilio que las productoras de bienes.

¹ Se aplicó un módulo suplementario a la Encuesta Nacional de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas en el mismo trimestre julio, agosto, septiembre en que se efectuó la primera medición. Las preguntas formuladas sufrieron algunas modificaciones, para atender más precisamente a los objetivos, que buscaban mayor especificación de las actividades realizadas a domicilio, sobre todo de las que parecían ser rubros nuevos en nichos modernos de la economía. La información obtenida será objeto de una publicación específica.

² Además de otras consideraciones, la decisión de aplicar la encuesta sólo en la Región Metropolitana se explica porque esta región concentró el año 1997 más de la mitad (58.2%) de los trabajadores a domicilio y en la actualidad dicha región representa el 43.5% de la fuerza de trabajo del país.

Pero al mismo tiempo, a pesar que la distancia entre los levantamientos no es mucha, aparecieron algunas diferencias, cuyo análisis ofrece interés. Se señalan las siguientes:

- aumento en la participación de hombres en el trabajo a domicilio,
- cambio en la relevancia de algunas de las actividades que se realizan bajo la modalidad a domicilio

2.- ¿CUÁNTOS SON LOS TRABAJADORES A DOMICILIO?

La medición del año 2000 mostró una disminución de la cantidad de trabajadores a domicilio en la Región Metropolitana, tanto en números absolutos como en su proporción sobre la ocupación regional: de 1,44 por ciento de los ocupados en 1997 se redujeron al 1,02 por ciento en el año 2000. Aunque la disminución es de cuantía menor, es importante reparar en ella tomando en cuenta la situación de crisis que ha vivido la economía, pero sobre todo procurando entrever cuál será el desarrollo de esta modalidad de empleo.

En esta perspectiva, se advierte que el trabajo a domicilio dependiente (que es el que registra el estudio) se contrajo, al igual que el conjunto del empleo asalariado. En la Región Metropolitana el desempleo subió de 8 a 11,5 por ciento entre 1997 y 2000, lo que significó 20.120 empleos menos. Esta baja no afectó de manera uniforme al empleo en las diferentes categorías ocupacionales, y no tuvo significación para los trabajadores por cuenta propia; al contrario, estos últimos aumentaron. En este marco, el trabajo a domicilio, que en alguna medida cumple la función de facilitar la respuesta que deben dar las empresas a las expansiones temporales de mercado, ha sido lógicamente menos demandado en estos años de crisis. En el año 2000, en la Región Metropolitana, se registraron 8.808 trabajadores a domicilio menos que en 1997.

El menor registro de trabajo a domicilio expresa también, en alguna medida, su enmascaramiento como empleo independiente; este comportamiento, que es habitual, ocurre, seguramente, en mayor medida en época de crisis. Las empresas multiplican

sus estrategias para disponer de mano de obra desvinculándose de obligaciones laborales reales o supuestas. Este proceso de “deslaborización” es de aplicación relativamente más fácil sobre el empleo a domicilio ya que en este caso, la externalización material se ha efectuado con anterioridad, como elemento de la definición de esta modalidad. Además, en muchas ocasiones el trabajo a domicilio se sitúa en la frontera con lo independiente o el trabajador combina ambas categorías.

3.- ¿UN TRABAJO DE MUJERES?

Una característica que no sufre alteraciones es la participación mayoritaria de mujeres; en efecto, el 72,8 por ciento de todos los trabajadores a domicilio son mujeres. Sin embargo, el peso de la participación femenina decreció si se lo compara con el año 97; en aquel momento en la Región Metropolitana, las mujeres alcanzaron al 80,1 por ciento.

Una tendencia menos esperada fue el significativo aumento de la participación de hombres, los que pasaron del 20 al 27 por ciento en el período que transcurrió entre las dos mediciones. Este aumento del empleo masculino autoriza a plantearse diversas hipótesis: ¿se ha producido un movimiento de esta mano de obra hacia puestos de trabajo ocupados previamente por mujeres?, o bien ¿se trata de un aumento de la flexibilización hacia el domicilio, a través de la creación de nuevos puestos de trabajo o de la externalización de empleos, a los cuales están accediendo tanto mujeres como hombres?

La información provoca interés por indagar en torno a las valoraciones diferenciales de hombres y mujeres respecto de trabajar a domicilio. Quizás hayan aparecido otras imágenes diversificando la conocida calificación de ser un empleo para mujeres, que permite conciliar vida familiar y laboral. Es posible que las nuevas actividades que se están desempeñando a domicilio, especialmente aquéllas que incorporan las recientes tecnologías informáticas, sean percibidas como trabajos con mayor prestigio social, lo que los haría “más atractivos” para la fuerza de trabajo masculina.

La distribución por sexo de los trabajadores a domicilio es la siguiente:

Trabajadores a domicilio según sexo

	Región Metropolitana			
	1997		2000	
	Nº	%	Nº	%
Mujeres	37.214	80,2	27.387	72,8
Hombres	9.218	19,8	10.237	27,2
Total	46.432	100,0	37.624	100,0

Fuente: *Encuesta Suplementaria Trabajadores a Domicilio*, Dirección del Trabajo - INE, 1997 y 2000.

4.- EL TRABAJO A DOMICILIO ES PREDOMINANTEMENTE URBANO

Tampoco varió el carácter de fenómeno urbano que tuvo el trabajo a domicilio en ambas mediciones. Más aún, éste se reforzó en el estudio del año 2000: el 99 por ciento de los trabajadores a domicilio residen en áreas urbanas.

En 1997 la cifra había sido 98,6%.

5.- LOS RUBROS DE ACTIVIDADES DE LOS TRABAJADORES A DOMICILIO

Al igual que en el año 1997, uno de los objetivos de la segunda investigación fue completar y precisar la ubicación de trabajo a domicilio en el conjunto de sectores y subsectores productivos. En la primera medición, uno de los resultados más novedosos fue la alta proporción -más de la mitad- de trabajadores a domicilio que desempeñaban actividades de servicios y comercio; a nivel nacional alcanzaron al 51.4 por ciento. El 40.3 por ciento del trabajo a domicilio seguía desarrollándose en el sector secundario, en las actividades más tradicionales de producción de bienes, fundamentalmente en la industria de la confección y en la del calzado.

Sin embargo, en la Región Metropolitana la distribución según sectores productivos apareció en el año 97 un poco distanciada de las proporciones que acabamos de señalar para el nivel nacional: ambos sectores –secundario y terciario- mostraron un peso similar en el empleo a domicilio: 44,7 por ciento el primero y 45,2 el segundo. Esta situación varió en la medición de 2000, al incrementarse la brecha entre ambos tipos de actividades: el 56 por ciento de los trabajadores a domicilio apareció desempeñando ocupaciones de servicios o comercio mientras que el 43 por ciento se ubicó en diversos rubros de producción de bienes.

Tipos de actividades de los trabajadores a domicilio

	Región Metropolitana			
	1997		2000	
	N°	%	N°	%
De producción de bienes	20.743	44,7 (40,3*)	16.213	43,1
De servicios y comercio	20.589	45,2 (51,4*)	21.080	56,0
Otras, no especificadas (**)	5.100	10,1 (8,3*)	331	0,9
Total	46.432	100,0	37.624	100,0

Fuente: *Encuesta Suplementaria Trabajadores a Domicilio*, Dirección del Trabajo - INE, 1997 y 2000.

(*) Cifras nacionales.

(**) Un aporte adicional de mejoramiento de la medición, lo constituye el haber podido clasificar mejor a los trabajadores a domicilio en esta segunda cuantificación, lo cual se aprecia en la disminución de las actividades no especificadas.

Al comparar una a una las diversas actividades entre ambas mediciones se observan algunas tendencias interesantes:

- (a) En términos absolutos baja este tipo de empleo en todas las actividades, excepto en una: en las actividades profesionales y técnicas aumenta el número de trabajadores a domicilio.
- (b) Sin embargo, al comparar el peso de cada actividad en términos relativos, mientras algunas aumentan y otras disminuyen, se tienden a mantener de forma similar en ambos momentos.

-
- (c) La excepción son las actividades ligadas a la producción de artículos de cuero: mientras el 11,5 por ciento de los trabajadores a domicilio se desempeñaba en este rubro en 1997, sólo lo hacía el 4,4 por ciento³ en el 2000.
 - (d) La otra excepción son las actividades de tipo profesional y técnico que, de concentrar casi el 10 por ciento de los ocupados a domicilio en 1997, en el 2000 alcanzaron a la cuarta parte del total de trabajo a domicilio registrado (25,1 por ciento).

En el año 2000, las principales actividades en las que se concentraron los trabajadores a domicilio son: en primer lugar las de promoción o venta de bienes (equipos telefónicos, cosméticos, artículos de perfumería, ropa, etc.), rubros en los que se ubicó el 29,2 por ciento del total de trabajadores a domicilio en la Región Metropolitana. Luego la confección de prendas de vestir, tejidos y artículos del hogar, actividad que incluyó al 22,9 por ciento. Diversos trabajos profesionales, como análisis, asesorías, consultorías, diseño de sistemas, contabilidades y otros similares, que captaron al 14,6 por ciento de esta modalidad de empleo. Y, finalmente ocupaciones ligadas a trabajos técnicos (digitación, dactilografía, ingreso de datos, dibujo técnico u otros) aparecieron desempeñadas por el 10,5 por ciento de los registrados en esta medición.

Uno de los cambios más significativos en la medición del año 2000 se produjo en las actividades desempeñadas por trabajadores de uno y otro sexo.

Lo más destacable es el claro aumento de la participación de los hombres en las actividades de servicios y comercio: el 71,4 por ciento de ellos se ubicó en actividades de este tipo, mientras que en 1997 esta proporción fue de 12,9 por ciento. Al mismo tiempo disminuyó la proporción de trabajadores en la producción de bienes, de 75,2 por ciento en 1997 al 28,6 por ciento en el 2000.

³ La industria del calzado vive una crisis desde hace un tiempo; ello ha significado la pérdida de más de 20.000 puestos de trabajo desde 1994 a la fecha y en la actualidad la industria nacional de calzado tiene menos del 30% del mercado local. En noviembre pasado se constituyó una comisión tripartita para buscar algunas soluciones a la mencionada crisis.

En las mujeres en cambio, las variaciones se produjeron en sentido contrario: aumentó su participación en las actividades de producción de bienes y disminuyó en las de servicios y comercio, pero los cambios fueron mucho más débiles.

**Tipos de actividades de los trabajadores
a domicilio por sexo**

	Región Metropolitana			
	1997		2000	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
De producción de bienes	37,1	75,2	48,5	28,6
De servicios y comercio	52,1	12,9	50,3	71,4
Otras, no especificadas	10,8	11,9	1,2	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: *Encuesta Suplementaria Trabajadores a Domicilio*, Dirección del Trabajo - INE, 1997 y 2000.

El siguiente cuadro da cuenta de las principales actividades en las que se encontraron involucrados los trabajadores a domicilio, desagregándolos por sexo. Como se puede apreciar, hay una clara diferenciación entre hombres y mujeres. En las actividades de servicios se mostró un nítido predominio de mujeres en la promoción y venta de bienes; los hombres, en cambio, aparecieron mayoritariamente en los trabajos profesionales y técnicos. Dicha distribución no es distinta a la encontrada en 1997, sin embargo las brechas se han acrecentado notoriamente .

Principales actividades de los trabajadores a domicilio por sexo, 2000

Principales actividades de los trabajadores a domicilio	Mujeres	Hombres
<i>Actividades de servicios:</i>	%	%
Promoción o venta de bienes: equipos telefónicos, cosméticos, artículos perfumería, ropa, etc.	97,6	2,4
Trabajos profesionales: análisis, asesorías, consultorías, diseño de sistemas, contabilidades u otros	18,1	81,9
Trabajos técnicos: digitación, dactilografía, ingreso de datos, dibujo técnico u otros	34,5	65,5
<i>Actividades de producción de bienes:</i>		
Confección de prendas o partes de prendas de vestir, tejidos, y/o artículos del hogar	90,6	9,4
Confección, armado o actividades en artículos de metal, plástico o goma, madera, arcilla, greda, cerámica, mimbre, totora, sisal, etc.	61,7	38,3
Confección, armado o actividades en papel o cartón	84,7	15,3

Fuente: *Encuesta Suplementaria Trabajadores a Domicilio*, Dirección del Trabajo - INE, 2000.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRAMO, LAIS (1998): *Mercado de Trabajo, Flexibilización y Nuevas Formas de Regulación*. Documento de trabajo DDGL-ILPES (en imprenta), Santiago, Chile.
- ABREU, ALICE Y BILA SORJ (1993): “Trabalho a Domicilio e Relacoes de Género: As Costureiras Externas do Rio de Janeiro”, en Abreu, A. y B. Sorj (compiladoras): *O Trabalho Invisível. Estudos sobre Trabalhadores a Domicilio no Brasil*, Rio de Janeiro, Rio Fundo Editora.
- AGACINO, RAFAEL Y FERNANDO LEIVA (1994): “*Mercado de Trabajo Flexible, Pobreza y Desintegración Social en Chile, 1990-1994*”, ARCIS/OXFAM-UK, Santiago de Chile.
- AGACINO, RAFAEL (1995): “Todo lo Flexible se Desvanece. El Caso Chileno”, en Agacino, R. y M. Echeverría (editores): *Flexibilidad y Condiciones de Trabajo Precarias*, Programa de Economía del Trabajo, PET, Santiago, Chile.
- APPAY, BEATRICE (1994): “*Social Precarisation and Strategic Power*”, XIIIth World Congress of Sociology, 18 -23 july 1994, Bielefeld, Germany.
- ARRIAGADA, IRMA (1994): “Transformaciones del Trabajo Femenino Urbano”, en *Revista de la CEPAL*, N° 53, Santiago de Chile, agosto; pp. 91-110.
- BABACE, HÉCTOR Y GLORIA CAMPALANS (1994): “Trabajo a Domicilio”, en *El Derecho Laboral del MERCOSUR*, Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho, Universidad de la República, Uruguay, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, diciembre.

BETTIO, FRANCESCA Y PAOLA VILLA (1989): “Non-wage Work and Disguised Wage Employment in Italy”, en Gerry y Janine Rodgers (editores): *Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe*, International Institute for Labour Studies - Free University of Brussels, Ginebra, Suiza; pp. 149 - 178.

CAFFARENA, ELENA (1924): “El Trabajo a Domicilio”, Memoria para optar al Grado de Bachiller en Leyes y Ciencias Políticas, en *Boletín de la Oficina del Trabajo*, número 22, Santiago de Chile; pp. 97-125.

CORIAT, BENJAMÍN (1995): “*Pensar al Revés. Trabajo y Organización en la Empresa Japonesa*”, Siglo Veintiuno Editores, Madrid.

DÍAZ, XIMENA, J. MEDEL Y N. SCHLÄEN (1996): *Mujer, Trabajo y Familia: El Trabajo a Domicilio en Chile*, Avances de la Investigación, Centro de Estudios de la Mujer, Santiago de Chile, Proyecto FONDECYT N° 1950139/95, Santiago de Chile.

DÍAZ, XIMENA Y SONIA YÁÑEZ (1998): “*La Proliferación del Sistema de Subcontrataciones en la Industria del Vestuario en Chile como Fuente de la Precarización del Empleo Femenino*”, Documento de Trabajo, Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago de Chile.

DI MARTINO, VITTORIO Y LINDA WIRTH (1990a): *Conditions of Work Digest: Telework*, Ginebra, Suiza, Vol. 9, N° 9.

DI MARTINO, VITTORIO Y LINDA WIRTH (1990b): “Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida”, en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 109, núm. 4, Ginebra, Suiza; pp. 469 - 497.

ERMIDA, OSCAR (1995): “El Futuro del Derecho del Trabajo y las Relaciones Laborales”, en *Sindicalismo Latinoamericano entre la Renovación y la Resignación*, María Silvia Portella De Castro y Achim Wackendorfer (coordinadores), ILDES-FES, Editorial Nueva Sociedad, Caracas, Venezuela.

-
- GBEZO, BERNARD E. (1995): “Otro Modo de Trabajar: la Revolución del Teletrabajo”, en *Trabajo* (OIT), Madrid, N° 14, diciembre; pp. 4 - 7.
- HEIKEL, MARÍA VICTORIA (1997): *Trabajadores a Domicilio en Paraguay*, Informe de Consultoría OIT, Asunción, Paraguay, diciembre.
- HELIA HENRÍQUEZ y VERÓNICA RIQUELME (1998): “El Trabajo a Domicilio, un Tema Antiguo y Actual”, en *Temas Laborales*, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, Santiago de Chile, Año 3, N° 9, mayo.
- HURTADO, ALBERTO (1923): *El Trabajo a Domicilio*, Memoria de Prueba para optar al Grado de Licenciado en la Facultad de Leyes y Ciencias Políticas de la Universidad de Chile, imprenta “El Globo”, Santiago de Chile.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS (1996): “*Metodología de la Encuesta Nacional del Empleo*”, Santiago de Chile.
- JELIN, ELIZABETH, MATILDE MERCADO Y GABRIELA WYCZYKIER (1997): *El Trabajo a Domicilio en Argentina*, Informe Final de Investigación, Buenos Aires, octubre.
- LAVINAS, LENA, BILA SORJ, LEILA LINHARES Y ANGELA JORGE (1997): “*Trabalho a Domicilio: Novas Formas de Contractualidade*”, Relatório Final de Pesquisa, Contrato OIT - Chile, Río de Janeiro, diciembre.
- LOCKE, RICHARD (1997): “*Cambios Recientes en el Mundo del Trabajo*”, Trabajo preparado para el Encuentro Internacional sobre Políticas de Empleo y Laborales (Sao Paulo, Brasil, abril 1997) y Simposio Hacia un Nuevo Modelo de Competitividad en Chile: Algunas Implicancias para la Institucionalidad (Foro de Desarrollo Productivo, Santiago, Chile, mayo 1998), Instituto Tecnológico de Massachusetts, Estados Unidos.
- MARINAKIS, ANDRÉS (1995): “Nuevas Tendencias en Políticas Salariales”, en *Revista de la CEPAL*, diciembre; pp. 75 - 84.

MARSHALL, ADRIANA (1990): “Formas Precarias de Trabajo Asalariado: Dos Estudios en el Área Metropolitana de Buenos Aires”, Programa Mercado de Trabajo, *Discussion Paper N° 26*, Ginebra, ILS.

MEZZERA, JAIME y MARÍA LUZ VEGA-RUIZ (1995): “*Trabajadores Vulnerables y Sector Informal: de lo Económico y lo Normativo*”, OIT.

OLATE, SARA (1995): “Estudio Sistemático y Crítico de la Legislación Extranjera y Nacional en Materia de Trabajo a Domicilio”, en *Boletín Oficial Dirección del Trabajo*, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Santiago de Chile, N° 83, diciembre; pp.1-26.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1994): Conferencia Internacional del Trabajo, 82^a Reunión 1995: *Trabajo a Domicilio, Quinto Punto del Orden del Día*, Informe V, OIT, Ginebra.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1994): Conferencia Internacional del Trabajo, 82^a Reunión 1995: *Trabajo a Domicilio, Quinto Punto del Orden del Día*, Informe V (1), OIT, Ginebra.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1995a): Conferencia Internacional del Trabajo, *Actas Provisionales N°25*, Octogésima segunda reunión, Ginebra, junio.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1995b): Conferencia Internacional del Trabajo, *Actas Provisionales N°27*, Octogésima segunda reunión, Ginebra, junio.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1996a): Conferencia Internacional del Trabajo, *Actas Provisionales N°10A y 10B*, Octogésima tercera reunión, Ginebra.

-
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1996b): Conferencia Internacional del Trabajo, 83^a Reunión 1996: *Trabajo a Domicilio, Cuarto Punto del Orden del Día*, Informe IV (2B), OIT, Ginebra.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1998): *Chile: Crecimiento, Empleo y el Desafío de la Justicia Social*, Santiago de Chile.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1998): Conferencia Internacional del Trabajo, 86^a Reunión 1995: *Informe de la Comisión del Trabajo en Subcontratación*. OIT, Ginebra.
- PIORE, M Y CH. SABEL (1993): “*La Segunda Ruptura Industrial*”, Alianza Editorial, Buenos Aires.
- POK, CYNTHIA (1992): “Precariedad Laboral: Personificaciones Sociales en la Frontera de la Estructura del Empleo”, en OEA - Conferencia Interamericana de Estadísticas - Grupo de Trabajo sobre Economía Informal: *Medición del Sector Informal, Tomo I, Resumen de Resultados del Seminario Interamericano de Medición del Sector Informal*, 26 al 28 de agosto de 1992, Lima, Perú, octubre.
- PRATES, SUSANA (1984): *Mujer en el Sector Informal: las Trabajadoras Domiciliarias en la Manufactura del Calzado*, GRECMU, Uruguay, octubre.
- RANGEL DE PAIVA, ALICIA (1995): “América Latina: Globalización, Género y Trabajo”, en Todaro, R. y R. Rodríguez (editoras): *El Trabajo de las Mujeres en el Tiempo Global*, ISIS Internacional - CEM, Santiago de Chile, noviembre; pp. 79 - 90.
- RODGERS, GERALD (s/f): *El empleo en un mundo en cambio*, documento borrador.
- SCHNEIDER DE VILLEGAS, GISELA (1990): “Trabajadores a Domicilio: Necesidad de una Protección Social”, en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 109, núm. 3, OIT, Ginebra, Suiza; pp. 361-380.

SELAMÉ, TERESITA (1996): *Propuesta Metodológica para la Medición del Trabajo a Domicilio en Chile*, consultoría para OIT, Santiago de Chile.

SELAMÉ, TERESITA Y HELIA HENRÍQUEZ (1995): *Estudio Acerca de la Mujer Trabajadora a Domicilio*, Documento preparado para el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), Santiago de Chile, mayo.

VÁSQUEZ, NOEL (1992): “Conditions of Work of Rural Women Homeworkers in the Philippines: Fact and Features”, en *O.I.T.: Homeworkers of Southeast Asia. The Struggle for Social Protection in The Philippines*, Tailandia, septiembre; pp. 11 - 69.

VEGA, LUZ (1992): “El Trabajo a Domicilio ¿Hacia una Nueva Regulación?”, en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 111, núm. 1, OIT, Ginebra, Suiza; pp. 1- 20.

WALLERSTEIN, IMMANUEL (1995): “Scholarly Controversy Global Flows of Labor and Capital Response: Declining States, Declining Rights?”, en *International Labor and Working Class History*, N°47, Spring.

WALKER LINARES, FRANCISCO (1957): “*Nociones Elementales de Derecho del Trabajo*”, Editorial Nacimiento, Santiago de Chile.

WIJAYA, HESTI Y HERU SANTOSO (1993): “Village-based Action Research in East Java: Rural Women Homeworkers in the Garments Industry”, en *O.I.T.: From the Shadows to the Fore, Practical Actions for the Social Protection of Homeworkers in Indonesia*, Tailandia, octubre; pp. 20 - 58.

ANEXOS

ANEXO N° 1

INSTRUCTIVO PARA LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA SUPLEMENTARIA SOBRE EL TRABAJO A DOMICILIO

Esta Encuesta Suplementaria (E.S.) deberá ser aplicada:

A TODAS LAS PERSONAS DEL HOGAR A LAS QUE SE LES ADMINISTRA LA ENCUESTA NACIONAL DE EMPLEO, HOMBRES O MUJERES, DE 15 AÑOS O MÁS, ACTIVOS O INACTIVOS.

I. Definición Operacional Del Trabajo A Domicilio

Operacionalmente, el trabajo a domicilio puede ser definido como una relación de empleo que presenta las siguientes características:

A. Puede tomar la forma de:

1) la fabricación de un producto o partes de un producto (*prendas de vestir, muebles, cerámica, calzado, juguetes, alimentos, envases, etc.*).

Es el empleador y no el trabajador quien define las *características* (diseño, colores, modelos, tallas, estándares de calidad, etc.), las *cantidades* y los *plazos* de entrega del producto o de las partes del producto a confeccionar. También es el empleador quien *determina las tarifas a pagar* por el trabajo y *el que lleva el producto al mercado* (determina los precios al consumidor).

2) la promoción o venta directa de bienes o servicios *ajenos, tales como tarjetas de crédito, vacaciones en tiempo compartido, sepulturas, seguros, etc.*

En este caso, los trabajadores a domicilio no tienen injerencia en la definición de la naturaleza, características, especificaciones técnicas o precio de venta de tales bienes o servicios.

3) la prestación de un servicio propio (*dactilografía, dibujo técnico, contabilidades, digitación, efectuar cobranzas por la vía telefónica, etc.*). En esta forma de trabajo a domicilio es el empleador quien determina los atributos técnicos y la calidad del servicio a prestar y, la compensación económica que otorgará contra esta prestación.

B. El *empleador* puede ser una empresa grande, mediana o pequeña; puede ser una institución, un taller, un local o una tienda comercial. Entre empleador y trabajador puede mediar o no la presencia de un intermediario.

C. El *lugar donde se realiza el trabajo o actividades* es en el domicilio de quienes aceptan los “encargos”.

D. *El control sobre el trabajo*. El empleador no ejerce control directo sobre el trabajador a domicilio, no comparten el mismo lugar de trabajo.

E. En lo que respecta a las *zonas rurales*, por domicilio se entenderá el lugar donde convive el grupo familiar, y no el predio en que está situada la vivienda del entrevistado.

F. Se han encontrado algunos *casos que se encuentran “en la frontera”*, entre lo que constituye trabajo a domicilio asalariado y lo que es trabajo independiente. Cabe recordar que también el trabajo por cuenta propia o independiente es, en ciertas ocasiones, realizado en el propio domicilio. La revisión de algunos de estos casos permitirá clarificar mejor el concepto de trabajo a domicilio:

CASO 1: Vendedores/as de productos Avon o de productos Tupperware. Este tipo de empleo constituye trabajo a domicilio en la medida en que el trabajador/a *ocupa su casa como lugar de trabajo, aunque trabaja también fuera de él.*

No está en condiciones de *fixar el precio* de los productos que ofrece ni el monto de la comisión a obtener por la venta de determinados productos. Además, el vendedor/a no tiene ninguna posibilidad de intervenir en la *especificación de la calidad o de las características* generales de los artículos que ofrece.

CASO 2: Señora que cuida niño(s) para particulares (amigos, familiares, vecinos). En este caso, *NO* se está en presencia de trabajo a domicilio por cuanto la trabajadora *tiene libertad* para *decidir la forma de prestar el servicio* y la *remuneración* contra la cual está dispuesta a prestar el servicio.

CASO 3: Señora que por cuenta de una institución recibe niños en su casa para cuidarlos por el día (cuidadora). En este caso *sí se está* en presencia de trabajo a domicilio por cuanto la cuidadora poco puede decidir en términos de las *características del servicio que debe prestar* y de la *compensación económica* que recibirá por el cuidado de cada niño.

CASO 4: Persona que saca material de una fábrica para hacer huaipe en su casa. Si esta persona devuelve el huaipe a la empresa y la empresa lo comercializa, es trabajador a domicilio. Si no devuelve el huaipe a la fábrica y lo comercializa ella misma, es trabajador independiente.

CASO 5: Asalariado que lleva trabajo para la casa de su misma empresa. Un operario de fábrica lleva trabajo para su casa, el cual es realizado por este asalariado después de sus horas laborales. Este tipo de empleo constituye trabajo a domicilio.

LAS CARACTERÍSTICAS BÁSICAS QUE PERMITEN IDENTIFICAR LA MODALIDAD DE EMPLEO DENOMINADA TRABAJO A DOMICILIO SON:

-
- QUE EL TRABAJO SE REALICE A INSTANCIAS DE TERCERAS PERSONAS
 - EN EL DOMICILIO DEL TRABAJADOR, EN FORMA TOTAL O PARCIAL
 - QUE EN ESTE PROCESO, EL TRABAJADOR NO TENGA PODER DE DECISIÓN, A EXCEPCIÓN DE LA POSIBILIDAD DE ELEGIR EL HORARIO EN QUE EJECUTARÁ EL TRABAJO Y LA FORMA (SECUENCIAS OPERACIONALES) QUE SEGUIRÁ
 - QUE EL PRODUCTO DEL TRABAJO NO SEA COMERCIALIZADO POR EL TRABAJADOR
 - QUE EL VALOR DEL TRABAJO SEA DETERMINADO POR QUIENES LO ENCARGAN

II. Criterios Generales a tener presente al momento de la aplicación de la Encuesta Suplementaria (E.S.)

PREGUNTA 1: ¿En los últimos doce meses realizó usted *en su domicilio, en forma remunerada* para alguna EMPRESA, TALLER, INSTITUCIÓN o para algún LOCAL o TIENDA COMERCIAL algunas de las siguientes actividades?

- * La P. 1 indaga acerca de las actividades remuneradas realizadas en los *12 últimos meses* bajo la modalidad de trabajo a domicilio.
- * Ha sido concebida para detectar trabajos de hombres y de mujeres, particularmente de estas últimas, que, por lo general, no son declarados en las Encuestas de Empleo.
- * Al momento de serle formulada esta Pregunta (P. 1) al entrevistado, es preciso tener presente que no es usual que este tipo de actividades sea considerado

siquiera como un “trabajo”, por lo que se solicita desplegar una especial atención para captarlas.

- * En la P. 1 deberán aparecer *todas las actividades* de este tipo, que hayan sido realizadas en el *año anterior* al de la encuesta.
- * La alternativa (b 2) de la P.1 (“Confeccionó, armó o realizó actividades sobre artículos o piezas de: prendas o partes de prendas de vestir, tejidos y/o artículos del hogar”) está destinada a registrar las actividades vinculadas a la confección y a tejidos; por lo tanto, deben incluirse los trabajos de confección de ropa infantil (o partes de ella), ropa de trabajo, ropa deportiva, ropa de hospital, uniformes para las Fuerzas Armadas, de hoteles, de recintos carcelarios, etc.
- * La alternativa (f) de la P. 1 (“Realizó otra actividad por encargo de terceros que no esté señalada anteriormente. Especificar”) amerita especial atención, por cuanto será a través de esta categoría como se descubrirán *otras actividades*, que actualmente se están desarrollando bajo la modalidad de trabajo a domicilio y sobre las cuales no se tiene muchos conocimientos.
- * Si no se tiene seguridad de estar o no frente a un trabajo a domicilio, deberá continuarse con la aplicación normal de la E.S.
- * Cualquiera sea la situación de empleo que el entrevistado haya declarado en la Enc. Principal (asalariado, independiente, inactivo, etc.), o cualesquiera hayan sido las respuestas a las P02, P03 y P13 de esta encuesta, *siempre* se deberá aplicar la E.S., aun cuando parezca que se están volviendo a re-plantear preguntas que ya habían sido formuladas en la Enc. Principal.
- * La P. 1 de la E.S. consta de 12 sub-preguntas. Es preciso *formular* estas alternativas *una por una, por separado*, con mucha calma, proporcionando al entrevistado un tiempo adecuado *para que responda a cada una en forma afirmativa o negativa*.

* Sin embargo, para evitar la omisión del trabajo a domicilio, es preciso tener presente que se darán situaciones como las siguientes:

- (1) El entrevistado *es un trabajador a domicilio*, y se declaró como *inactivo* en la enc. Principal.
- (2) El entrevistado *es un trabajador a domicilio* y se declaró *activo* en la enc. Principal, y por no existir en esta encuesta la categoría “trabajador a domicilio”, fue clasificado en otra categoría ocupacional (subregistro del trabajo a domicilio).
- (3) El entrevistado *es un trabajador a domicilio*, y aparece en la enc. Principal *con un solo empleo*, cuando, en realidad *tiene doble empleo*, uno de los cuales se realiza bajo la modalidad de trabajo a domicilio.

Cabe advertir, que cuando se presenta una situación de doble empleo, los entrevistados tienden a no declarar el trabajo a domicilio. En este caso, es preciso que sea declarado el (o los) trabajos a domicilio, aun cuando éste coexista con el trabajo asalariado convencional o con el trabajo como independiente, o con otro tipo de empleo.

Al momento de registrar:

PREGUNTA 1: Al costado derecho de las doce categorías de actividades que conforman la P. 1 se encontrarán dos columnas de casilleros:

SÍ	ENE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(A) La primera columna (la que va encabezada con la palabra “SÍ”), permite registrar las actividades que desarrolla el entrevistado bajo la modalidad de trabajo a domicilio. Pueden darse dos situaciones:

- * Si el entrevistado efectivamente realiza alguna actividad, se hará una marca en el casillero correspondiente
- * En caso que no la realice, se dejará el casillero en blanco.

(B) La segunda columna de casilleros (la encabezada con la sigla ENE), permite establecer si la o las actividades que se están declarando en la P. 1 de la E. S. corresponden o no al mismo empleo que el entrevistado declaró en la Enc Principal.

Pueden darse dos situaciones:

- * Si se trata del *mismo empleo*, se efectuará una *marca en el casillero* correspondiente en la segunda columna de casilleros (ENE).
- * En caso de que se trate de un *empleo distinto*, se dejará el *casillero en blanco*.

La doble marcación o marcación de ambas columnas de casilleros llevará a eliminar uno de los dos empleos. De ahí que sea importante saber si se trata de dos empleos diferentes o no. Lo que define la calidad de doble trabajador es la *relación que el entrevistado tiene con el producto de su trabajo*.

Si los trabajos son desempeñados en un mismo rubro, pero *bajo relaciones laborales diferentes*, entonces se trata de dos empleos diferentes.

EJEMPLO 1: La entrevistada se declaró modista y fue registrada como trabajadora independiente en la E. Principal. Se marcará el casillero correspondiente de la columna SÍ de la P. 1, solamente si el trabajo como modista independiente está efectivamente complementado con otro empleo adicional y este empleo adicional presenta las características del trabajo a domicilio asalariado. En este último caso, por ende, *el correspondiente casillero de la columna ENE deberá quedar en blanco* ya que *se trata de dos empleos diferentes*.

EJEMPLO 2: Si la entrevistada se declaró en la E. Principal como confeccionista y este *empleo, único*, corresponde, en realidad, a un trabajo a domicilio, deberá marcarse el casillero correspondiente de la primera columna (“SÍ”), y *también, el respectivo casillero de la segunda columna (ENE)*.

EJEMPLO 3: El entrevistado se declara asalariado en la Encuesta Principal y lleva a su hogar trabajo de su misma empresa. *Se está frente a dos empleos*. En este caso, debe aparecer en la columna “SÍ” con una marca y en el *correspondiente casillero de la columna ENE deberá quedar en blanco*.

EJEMPLO 4: Una persona realiza planos (o contabilidades, o dactilografía, o digitación de datos) bajo la modalidad de trabajo a domicilio. A la vez, ofrece al público sus servicios libremente, vale decir, determina ella el valor de su prestación. El primer empleo debe ser registrado en el casillero correspondiente de la columna “SÍ” marca y en el *correspondiente casillero de la columna ENE deberá quedar en blanco.*

PREGUNTA 2: ¿Vende usted directamente al público lo que produce?

Producto 1:..... Producto 2:.....

PREGUNTA 3: ¿Quién define las cantidades a producir, la combinación de colores, las tallas, tamaños o modelos o las especificaciones técnicas de los servicios que usted presta en su domicilio?

Prod. o serv.:..... Prod. o serv. :.....

- * Estas preguntas eliminarán aquellos casos que fueron registrados como trabajadores a domicilio, pero que, en realidad, no son tales, porque no satisfacen ciertos pre-requisitos básicos que caracterizan a esta modalidad de empleo.
- * En los casos en que el entrevistado declare la realización *de dos tipos de actividades* bajo la modalidad de empleo a domicilio asalariado, se las identificará anotando en el espacio con líneas punteadas la letra correspondiente a la alternativa de respuesta de la P. 1 que corresponda.
- * Cualesquiera sean las respuestas a las P. 2 y P. 3, la aplicación de la E. S. deberá continuar.

PREGUNTA 4: ¿Tuvo ayuda, en el *último trabajo* que realizó?

- Sí, de personas del hogar, sin remuneración. ¿Cuántas?.....
- Sí de personas de fuera del hogar, remuneradas o no. ¿Cuántas?
- No tuvo ayuda

-
- * Esta pregunta indaga en torno a los ayudantes o personas auxiliares de los trabajadores a domicilio.
 - * Tiende a establecer si, para la realización *del último trabajo*, el trabajador a domicilio contó o cuenta con ayuda de personas del hogar y/o de fuera del hogar.
 - * La ayuda recibida debe estar asociada a la *ejecución del trabajo a domicilio*, y no a la ejecución de otro tipo de actividades (labores domésticas, trámites, ir a dejar los niños al colegio, por ej.).
 - * Si el trabajador a domicilio recibe o recibió efectivamente ayuda de personas *del hogar*, no deberán contabilizarse como ayudantes las personas mayores de 15 años que percibieron algún tipo de remuneración por la ayuda prestada. A estas personas debe aplicárseles la E. S. por separado.
 - * Sólo serán, entonces, consignados como ayudantes del hogar aquellas personas de cualquier edad que pertenecen al mismo hogar del entrevistado y que prestaron su colaboración en forma gratuita. Será preciso registrar, también, el número de estos ayudantes.
 - * En aquellos casos en que los ayudantes son personas que no habitan en el hogar deberá registrarse y contabilizarse el número de ellos, *sin importar la edad, ni si reciben o no remuneración*.
 - * Por remuneración se entenderá cualquier compensación en dinero o en especies percibida por la ayuda prestada en la ejecución de trabajos a domicilio.

PREGUNTA 5: ¿En qué meses del *último año* realizó este tipo de actividad (es)?

- * En los casilleros de respuesta de la P. 5 deberán anotarse todos los meses del *último año* en los cuales el entrevistado realizó trabajo a domicilio, no importando si el trabajo se realizó sólo durante unos días o durante unas semanas del respectivo mes.

-
- * En caso que el entrevistado haya declarado distintas actividades realizadas bajo la modalidad de empleo a domicilio, el conjunto de actividades de este tipo será considerado como un solo trabajo.

PREGUNTA 6: En la *última semana* que realizó este tipo de actividad (es), ¿cuántas horas trabajó cada día?

- * En la P. 6 interesa que se anote el número de horas *diarias* que fueron destinadas a la ejecución de este tipo de trabajos *la última semana* en la que el entrevistado realizó trabajo a domicilio.

PREGUNTA 7: ¿Trabajó la *semana pasada* en este tipo de actividad (es)?

- * La P. 7 indaga acerca de si el entrevistado realizó trabajo a domicilio en la *semana anterior a la aplicación de la E. S.*
- * Esta pregunta hace comparable la información contenida en la E. S. con la información contenida en la Enc. Principal. Las respuestas a esta pregunta harán posible discernir cuál es el peso de los trabajadores a domicilio sobre el total de la fuerza de trabajo ocupada del país.

PREGUNTA 8: Antes de estos trabajos en su domicilio, ¿realizó algún trabajo como asalariado?

- * A través de la P. 8 se espera saber si los entrevistados se desempeñaron o no en el pasado como asalariados, y, en caso afirmativo, el sector o rama de actividad económica en la cual lo hicieron.
- * Se solicita que la respuesta relativa a la rama de actividad económica en la que se desempeñaba el *empleador* del entrevistado sea lo más explícita posible, de modo que a través de esta respuesta se pueda después determinar el sub-sector en el cual el *empleador* se encontraba involucrado.

Así, por ejemplo, si el empleador estaba dedicado a alguna actividad manufacturera, se ruega especificar de qué tipo de industria se trataba (alimentaria, calzado, metal-metálica, madera, etc.), y, si se dedicaba a alguna actividad de servicio, explicitar si ésta era de índole comercial, educacional, de salud, aseo industrial, restaurantes o casinos, patrón o patrona de empleada de casa particular, etc.

PREGUNTA 9: ¿Desde hace cuánto tiempo realiza *en su domicilio* trabajo por encargo de terceros?

- * La P. 9 apunta a establecer los años -continuados o discontinuados- en que el entrevistado lleva realizando trabajo a domicilio.

RECOMENDACIONES GENERALES

- * Es bastante usual que quienes realizan trabajo a domicilio desarrollen *más de una actividad* de este tipo en el transcurso del año. Por lo general, estas actividades no son simultáneas sino consecutivas. Deberán registrarse *todas las actividades* que corresponda y, al momento de efectuar las preguntas 4, 5, 6, 7 y 9, se considerará el conjunto de actividades como una sola actividad.
- * Dado que es muy factible que el entrevistado declare el trabajo que está realizando *en el momento de la entrevista* y no declare aquéllos que ha venido realizando en el año, constituirá un desafío aplicar la E. S. en forma tal que no se escapen al registro del entrevistador trabajos que por ser anteriores en el tiempo o por ser de “menor” envergadura no son declarados.
- * *Todas las observaciones* que la aplicación de la encuesta suplementaria suscite permitirán esclarecer las eventuales situaciones poco claras que surjan, obtener un conocimiento más fidedigno de la realidad, y mejorar el carácter instrumental de esta encuesta.

ANEXONº2

ESTIMACIONES Y COEFICIENTES DE VARIACIÓN DE LA ENCUESTA SUPLEMENTARIA SOBRE TRABAJO A DOMICILIO

Cuadro nº1
**Coefficientes de variación del trabajo a domicilio a nivel
nacional por área según sexo**

	Total	Urbano	Rural
Ambos sexos	79.740	76.876	2.864
Estimación coef. variación	5,7	5,9	18,4
Hombres	14.086	13.078	1.010
Estimación coef. variación	13,8	14,7	29,3
Mujeres	65.654	63.800	1.854
Estimación coef. variación	6,1	6,3	21,1

Cuadro nº2
**Coefficiente de variación del trabajo a domicilio a nivel
nacional por actividad según sexo**

	Total	actividad 1	actividad 2	actividad 3
		A-B7	C,D,E	F
Ambos sexos	79.740	32.134	41.025	6.581
Estimación coef. variación	5,7	9,5	7,7	22,1
Hombres	14.086	10.159	2.643	1.284
Estimación coef. variación	13,8	16,0	31,4	44,6
Mujeres	65.654	21.975	38.382	5.297
Estimación coef. variación	6,1	10,9	7,9	25,2

Cuadro n°3
Coefficiente de variación del trabajo a domicilio a nivel
nacional por grupo según sexo

	Total	grupo 1	grupo 2	grupo 3
Ambos sexos	79.740	45.256	14.016	20.468
Estimación coef. variación	5,7	7,9	12,5	11,0
Hombres	14.086	8.621	4.315	1.150
Estimación coef. variación	13,8	18,1	21,1	39,6
Mujeres	65.654	36.635	9.701	19.318
Estimación coef. variación	6,1	8,4	15,2	11,5

ANEXO N° 3

ALGUNOS RESULTADOS ÚTILES PARA MEJORAR LA MEDICIÓN DE LOS TRABAJADORES A DOMICILIO

La combinación del módulo suplementario con los datos de la Encuesta Nacional del Empleo (ENE), permite conocer cómo son clasificados los trabajadores a domicilio en cuanto a categoría ocupacional, dado que no existe la categoría “trabajador a domicilio”. Para aquella proporción de los trabajadores a domicilio que estaban corrientemente ocupados según la ENE (Grupos 1 y 2; 59.272 trabajadores a domicilio), es posible conocer la categoría ocupacional en la que fueron clasificados. Dadas las categorías estadísticas aplicadas normalmente en la Encuesta de Empleo, éstos aparecen con mayor frecuencia entre los que trabajan por cuenta propia, y en segundo lugar, entre los asalariados. Las frecuencias reflejan el criterio con que ellos viven la relación con quienes les encargan y determinan su trabajo y venden su producción o servicios.

Trabajadores a domicilio de los Grupos 1 y 2 por categoría ocupacional

Categoría Ocupacional	Grupo 1			Grupo 2			Total Grupo 1 y 2		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Empleador/a	n/s	n/s	n/s	0	0	0	n/s	n/s	n/s
Cuenta propia	32.622	7.206	39.828	3.098	1.701	4.799	37.298	8.907	46.205
Asalariado/a	3.864	1.156	5.020	4.676	2.524	7.200	8.540	3.680	12.220
Serv. Doméstico	n/s	0	n/s	1.502	0	1.502	1.502	0	1.556
Fliar. No remun.	n/s	0	n/s	n/s	0	n/s	n/s	0	n/s
Total	36.635	8.621	45.256	9.701	4.315	14.016	46.336	12.936	59.272

Fuente: *Encuesta Suplementaria Trabajadores a Domicilio*. Dirección del Trabajo - INE, 1997
n/s = cifra no significativa. Los totales incluyen las cifras no significativas.

Los trabajadores a domicilio del grupo 1, es decir, corrientemente ocupados en su domicilio, tienden en una alta proporción (88%) a ser clasificados como trabajadores por cuenta propia, a pesar de tener una relación directa con la empresa o persona que les encarga y define su trabajo, tendencia que es más fuerte entre las mujeres.

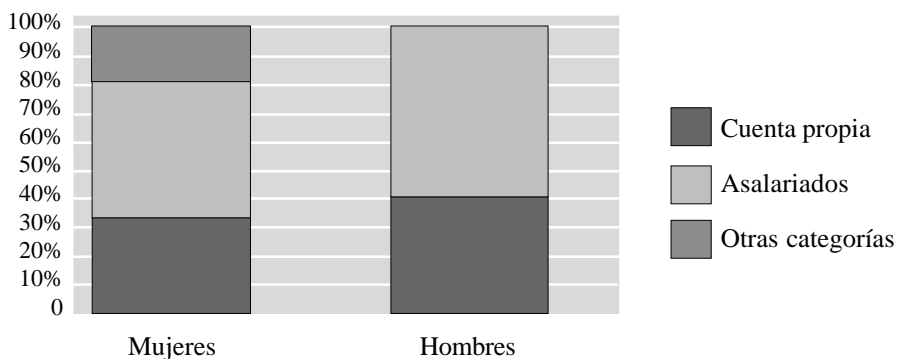
**Grupo 1: Trabajadores a Domicilio en su trabajo principal
por categoría ocupacional**



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

Los trabajadores a domicilio secundarios (Grupo 2) son clasificados según su trabajo principal, diferente de su trabajo a domicilio. Se observa en este caso que existe una mayor frecuencia de asalariados que combinan su empleo principal con el trabajo a domicilio. Es posible que, para aquéllos que efectivamente trabajaron la semana anterior en ambas ocupaciones (4.975 personas), exista una relación entre la empresa que los emplea como asalariados y la naturaleza de su trabajo a domicilio.

**Grupo 2: ocupados por categoría ocupacional,
cuyo segundo trabajo es a domicilio**



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

Para estos últimos hay información sobre el tamaño de la empresa en la cual trabajan, la que indica que casi un 80% (81,5% de las mujeres y 76,4% de los hombres) trabaja como asalariado en empresas de 10 y más personas ocupadas.

**Trabajadores a domicilio secundarios o Grupo 2: asalariados del Grupo 2
por tamaño del establecimiento en que trabajan**

Tamaño del establecimiento	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 5 personas	669	n/s	770
De 5 a 9 personas	n/s	n/s	690
10 y más personas	3.811	1.929	5.740
Total	4.676	2.524	7.200
De éstos, asalariados del sector público	1.693	n/s	2.138

Fuente: *Encuesta Suplementaria Trabajadores a Domicilio*. Dirección del Trabajo - INE, 1997.
n/s = cifra no significativa. Los totales incluyen las cifras no significativas.

Se rescata de estas cifras el hecho de que la mayor parte de los asalariados que realizan o realizaron trabajo a domicilio están ocupados en establecimientos de 10 y más personas.

Compatibilidad sobre la actividad secundaria entre la información de la Encuesta Nacional del Empleo y la Suplementaria de Trabajo a Domicilio.

Para saber si el trabajo a domicilio es declarado como actividad secundaria, se hizo la siguiente comparación entre la Encuesta Suplementaria y la ENE.

Los 4.975 trabajadores a domicilio secundarios que trabajaron la semana anterior a la encuesta (el 35,5% del Grupo 2), contestaron de la siguiente manera la pregunta de la ENE: “Además del trabajo descrito, ¿tiene otro empleo o actividad?”

- SÍ = total de ocupados que combinan el trabajo a domicilio con su trabajo principal, excluyendo aquéllos que no lo consideran trabajo
- NO = total de ocupados que han realizado trabajo a domicilio en el último año, pero no actualmente, o que no lo consideran como trabajo

Trabajadores a domicilio secundarios que trabajaron la semana anterior según si declararon o no en la ENE su trabajo secundario.

	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sí tiene otro empleo	2.906	77,9	931	74,8	3.837	77,1
No tiene otro empleo	824	22,1	n/s	25,2	1.138	22,9
Totales	3.730	100,0	1.245	100,0	4.975	100,0

Fuente: *Encuesta Suplementaria Trabajadores a Domicilio*. Dirección del Trabajo - INE, 1997.
n/s = cifra no significativa.

Con esta información se prueba la consistencia de las respuestas entre los datos de ambas encuestas y se conoce el grado en que las respuestas reflejan que el trabajo a domicilio como segundo empleo es subvalorado, olvidado o clandestino. Una mayoría de un 77% declaró en la ENE su trabajo a domicilio, antes de ser interrogado sobre él, esta vez con un mayor grado de declaración de parte de las mujeres (77,9% versus 74,8%).

Anexo N° 4

Anexo Estadístico

Cuadro A
Actividades de los trabajadores a domicilio por sexo

Tipos de actividades de los trabajadores a domicilio	Mujeres		Hombres	
	N°	%	N°	%
Trabajo o transformación de prod. agrícolas en alimentos o bebidas	1.273	1,9	275	2,0
Confección, armado o actividades en artículos de papel o cartón	2.678	4,1	632	4,4
Confección de prendas o partes de prendas de vestir, tejidos, y/o artículos del hogar	12.498	19,0	2.280	16,2
Confección, armado o actividades en artículos de cuero	2.889	4,4	3.185	22,6
Confección, armado o actividades en artículos de madera	361	0,5	916	6,4
Confección, armado o actividades en artículos de metal	409	0,6	2.169	15,5
Confección, armado o actividades en artículos de plástico o goma	1.303	2,0	241	1,7
Confección, armado o actividades en artículos de arcilla, greda, cerámica, etc.	564	0,9	461	3,3
Promoción o venta de bienes o servicios: seguros, tarj. crédito, cursos, viajes, vacac. u otros.	33.924	51,7	895	6,4
Realización de encuestas o cobranzas a través de llamadas telefónicas	418	0,6	0	0
Trab. técnicos: digitación, dactilografía, ingreso de datos, dibujo técnico, contabilidad u otros.	4.040	6,2	1.748	12,4
Otras activ. por encargo de terceros	5.297	8,1	1.284	9,1
TOTAL	65.654	100,0	14.086	100,0

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

Los valores menores que 1.000 son sólo indicativos de que existen casos, pero no pueden considerarse como estadísticamente significativos.

Cuadro B
Trabajadores a domicilio que fueron asalariados/as, según actividad realizada

Actividades de los trabajadores a domicilio	Ambos sexos	Fueron asalariados	Mujeres Total	Fueron asalariadas	Hombres Total	Fueron asalariados
Trabajo o transformación de prod. agrícolas en alimentos o bebidas	1.548	504	1.273	411	275	9
Confección, armado o actividades en artículos de papel o cartón	3.310	634	2.678	475	632	159
Confección de prendas o partes de prendas de vestir, tejidos, y/o artículos del hogar	14.778	5.096	12.498	3.910	2.280	1.186
Confección, armado o actividades en artículos de cuero	6.074	2.922	2.889	1.253	3.185	1.669
Confección, armado o actividades en artículos de madera	1.277	476	361	0	916	476
Confección, armado o actividades en artículos de metal	2.578	1.041	409	0	2.169	1.041
Confección, armado o actividades en artículos de plástico o goma	1.544	627	1.303	386	241	241
Confección, armado o actividades en artículos de arcilla, greda, cerámica, etc.	1.025	99	564	99	461	0
Promoción o venta de bienes o servicios: seguros, tarjetas crédito, cursos, viajes, vacaciones u otros	34.819	12.134	33.924	11.497	895	637
Realización de encuestas o cobranzas a través de llamadas telefónicas	418	418	418	418	0	0
Trab. técnicos: digitación, dactilografía, ingreso de datos, dibujo técnico, contabilidad u otros	5.788	3.540	4.040	2.082	1.748	1.458
Otras activ. por encargo de terceros	6.581	1.081	5.297	818	1.284	263
TOTAL	79.740	28.572	65.654	21.349	14.086	7.223

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

Los valores menores que 1.000 son sólo indicativos de que existen casos, pero no pueden considerarse como estadísticamente significativos.

Cuadro C
Trabajadores a domicilio, según horas semanales trabajadas

Horas semanales trabajadas	N°	%
menos de 10 horas	20.528	25,7
10 a 14	13.755	17,2
15 a 29	20.037	25,1
30 a 34	4.288	5,4
35 a 47	9.874	12,4
48	3.972	5,0
49 a 59	1.873	2,4
60 y más horas	5.413	6,8
Total	79.740	100,0

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

Los valores menores que 1.000 son sólo indicativos de que existen casos, pero no pueden considerarse como estadísticamente significativos.

Cuadro D

Trabajadores a domicilio por tipos según sexo y números de horas semanales trabajadas

Sexo y horas	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	TOTAL
Ambos Sexos	45.256	14.016	20.468	79.740
menos de 10	8.790	4.114	7.624	20.528
10 a 14	6.756	3.441	3.558	13.755
15 a 29	10.967	3.326	5.744	20.037
30 a 34	3.306	715	267	4.288
35 a 47	7.052	747	2.075	9.874
48	2.902	800	270	3.972
49 y más	5.483	873	930	7.286
Hombres	8.621	4.315	1.150	14.086
menos de 10	566	1.335	450	2.351
10 a 14	290	468	115	873
15 a 29	1.420	1.470	64	2.954
30 a 34	622	195	114	931
35 a 47	2.281	84	0	2.365
48	539	763	270	1.572
49 y más	2.903	0	137	3.040
Mujeres	36.635	9.701	19.318	65.654
menos de 10	8.224	2.779	7.174	18.177
10 a 14	6.466	2.973	3.443	12.882
15 a 29	9.547	1.856	5.680	17.083
30 a 34	2.684	520	153	3.357
35 a 47	4.771	663	2.075	7.509
48	2.363	37	0	2.400
49 y más	2.580	873	793	4.246

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

Los valores menores que 1.000 son sólo indicativos de que existen casos, pero no pueden considerarse como estadísticamente significativos.

Cuadro E
Trabajadores a domicilio, por período en que empezó este trabajo, según sexo y tramos de edad

Tramos edad	Total	Antes de 1990	1990 a 1994	1995 a 1997
Mujeres				
15 a 24	8.619	0	760	7.859
25 a 34	18.319	854	2.825	14.640
35 a 44	21.954	1.828	5.631	14.495
45 a 54	9.945	1.602	2.104	6.239
55 a 64	4.481	1.638	1.079	1.764
65 y más	2.336	1.222	277	837
Total	65.654	7.144	12.676	45.834
Hombres				
15 a 24	789	0	120	669
25 a 34	3.608	383	673	2.552
35 a 44	4.914	1.395	1.241	2.278
45 a 54	3.061	982	868	1.211
55 a 64	1.331	480	513	338
65 y más	383	312	0	71
Total	14.086	3.552	3.415	7.119
Ambos sexos				
15 a 24	9.408	0	880	8.528
25 a 34	21.927	1.237	3.498	17.192
35 a 44	26.868	3.223	6.872	16.773
45 a 54	13.006	2.584	2.972	7.450
55 a 64	5.812	2.118	1.592	2.102
65 y más	2.719	1.534	277	908
Total	79.740	10.696	16.091	52.953

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

Los valores menores que 1.000 son sólo indicativos de que existen casos, pero no pueden considerarse como estadísticamente significativos.

Cuadro F
Trabajadores a domicilio por período en que empezó este trabajo, según sexo, grupo y número de meses trabajados

	Antes 1990	1990 a 1994	1995 a 1997	Total
Ambos sexos				
Menos de 3 meses	0	303	8370	8.673
4 a 9 meses	253	576	7562	8.391
10 y más meses	7.246	8627	12319	28.192
Total Grupo 1	7.499	9506	28251	45.256
Menos de 3 meses	37	1158	3497	4.692
4 a 9 meses	515	1246	2487	4.248
10 y más meses	529	986	3561	5.076
Total Grupo 2	1.081	3390	9545	14.016
Menos de 3 meses	0	1652	4078	5.730
4 a 9 meses	1.473	645	5508	7.626
10 y más meses	643	898	5571	7.112
Total Grupo 3	2.116	3195	15157	20.468
Menos de 3 meses	37	3113	15945	19.095
4 a 9 meses	2.241	2467	15557	20.265
10 y más meses	8.418	10511	21451	40.380
Total	10.696	16091	52953	79.740
Mujeres				
Menos de 3 meses	0	303	6.994	7.297
4 a 9 meses	161	400	7.311	7.872
10 y más meses	4.517	6.897	10.052	21.466
Total Grupo 1	4.678	7.600	24.357	36.635
Menos de 3 meses	37	606	2.778	3.421
4 a 9 meses	37	746	1.832	2.615
10 y más meses	320	914	2.431	3.665
Total Grupo 2	394	2.266	7.041	9.701
Menos de 3 meses	0	1.474	3.789	5.263
4 a 9 meses	1.473	552	5.238	7.263
10 y más meses	599	784	5.409	6.792
Total Grupo 3	2.072	2.810	14.436	19.318
Menos de 3 meses	37	2.383	13.561	15.981
4 a 9 meses	1.671	1.698	14.381	17.750
10 y más meses	5.436	8.595	17.892	31.923
Total	7.144	12.676	45.834	65.654

(Continuación)

	Antes 1990	1990 a 1994	1995 a 1997	Total
Hombres				
Menos de 3 meses	0	0	1.376	1.376
4 a 9 meses	92	176	251	519
10 y más	2.729	1.730	2.267	6.726
Total Grupo 1	2.821	1.906	3.894	8.621
Menos de 3 meses	0	552	719	1.271
4 a 9 meses	478	500	655	1.633
10 y más	209	72	1.130	1.411
Total Grupo 2	687	1.124	2.504	4.315
Menos de 3 meses	0	178	289	467
4 a 9 meses	0	93	270	363
10 y más	44	114	162	320
Total Grupo 3	44	385	721	1.150
Menos de 3 meses	0	730	2.384	3.114
4 a 9 meses	570	769	1.176	2.515
10 y más	2.982	1.916	3.559	8.457
Total	3.552	3.415	7.119	14.086

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

Los valores menores que 1.000 son sólo indicativos de que existen casos, pero no pueden considerarse como estadísticamente significativos.

Cuadro G
Trabajadores a domicilio por grupos según número de miembros en el hogar

Miembros del hogar	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Total
1 a 3 personas	11.800	2.893	4.717	19.410
4 a 5 personas	21.040	7.102	9.752	37.894
6 a 8 personas	10.686	3.608	5.623	19.917
9 a 11 personas	1.730	413	376	2.519
Total	45.256	14.016	20.468	79.740

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

Los valores menores que 1.000 son sólo indicativos de que existen casos, pero no pueden considerarse como estadísticamente significativos.

Cuadro H
Distribución de los trabajadores a domicilio por tipos
según si residen en la Región Metropolitana o en el resto del país.

Tipos de trabajadores a domicilio	Mujeres		Hombres		Total	
	Reg. Metr.	Resto país	Reg. Metr.	Resto país	Reg. Metr.	Resto país
Grupo 1	19.562	17.073	6.672	1.949	26.234	19.022
Grupo 2	5.314	4.387	1.873	2.442	7.187	6.829
Grupo 3	12.338	6.980	673	n/s	13.011	7.457
Total	37.214	28.440	9.218	4.868	46.432	33.308

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

n/s = cifra no significativa. Los totales incluyen las cifras no significativas.