

**CUESTIONES DE DESARROLLO**

**Documento de discusión**

**26**

**Trabajadores a domicilio  
en Paraguay**

---

**María Victoria Heikel**

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

---

---

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

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

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

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

---

## INDICE

<b>1. Introducción</b> .....	1
<b>2. Acerca del concepto de trabajo a domicilio y de su identificación</b> .....	1
2.1 La relación de dependencia .....	2
2.2 La intermediación o sub-contratación .....	3
2.3 La articulación entre lo formal y lo no -tan- formal .....	5
2.4 La externalización de costos y riesgos .....	5
2.5 La internalización del trabajo .....	6
<b>3. El trabajo a domicilio en la legislación paraguaya</b> .....	6
3.1 El Código del Trabajo .....	6
3.2 La Ley de Seguridad Social .....	9
3.3 Un caso de jurisprudencia .....	10
<b>4. La producción bibliográfica en Paraguay</b> .....	11
4.1 Estudios referidos a la mujer trabajadora .....	11
4.2 Estudios referidos al MERCOSUR .....	12
4.3 Estudios referidos al sector rural .....	12
<b>5. La percepción del Sector Gubernamental</b> .....	14
5.1 Conciencia e interés .....	14
5.2 Sectores de producción y perfil de los trabajadores .....	15
5.3 Técnicas de reclutamiento .....	16
5.4 Cobertura Legal y Seguridad Social .....	17
5.5 Apoyos brindados .....	18
5.6 Sugerencias para medidas específicas .....	20
<b>6. Percepción de organizaciones y profesionales referentes</b> .....	21
6.1 Organizaciones sindicales .....	21
6.2 Asesores Laborales .....	23
<b>7. Principales características en empresas seleccionadas</b> .....	24
7.1 Forma como se organiza la producción .....	25
7.2 Antigüedad .....	26
7.3 Capitalización estimada .....	27
7.4 Trabajo y remuneración .....	27
7.5 Apoyos brindados y beneficios contemplados .....	30
7.6 Sugerencias desde las empresas .....	30
<b>8. Principales características de los trabajadores a domicilio</b> .....	31

8.1 La (escasa )información estadística .....	31
8.2 Resultados de la información cualitativa .....	33
8.2.1 Características socio-demográficas .....	34
8.2.2 El trabajo realizado .....	34
8.2.3 La remuneración y el ingreso familiar .....	35
8.2.4 La organización del proceso de trabajo en el hogar .....	36
8.2.5 Apoyos logrados .....	36
8.2.6 Necesidades detectadas .....	37
<b>9. Conclusiones y recomendaciones .....</b>	<b>37</b>
9.1 Con respecto a la legislación .....	39
9.2 Con respecto a la recopilación de información y su análisis .....	39
9.3 Con respecto a las empresas que los contratarán .....	39
9.4 Con respecto a la participación sindical .....	40
9.5 Con respecto a los propios trabajadores y trabajadoras .....	40
9.6 Con respecto a la población en general .....	40
<b>Bibliografía .....</b>	<b>41</b>
<b>Anexo I: Referencia de entrevistas realizadas</b>	
<b>Anexo II: Características socio-económicas de los trabajadores a domicilio</b>	

## Prefacio

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

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

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

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

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

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

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

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

Para mayores informaciones, favor dirigirse a:

Unidad de Mujeres en Desarrollo y otros Grupos Sociales  
Departamento de Políticas de Desarrollo  
OIT Ginebra  
FAX 4122/7996867

## **1. Introducción**

Este estudio se ha propuesto realizar un primer relevamiento acerca del trabajo a domicilio en Paraguay, a fin de evaluar la importancia del fenómeno, de indagar el interés de diferentes actores sociales o económicos y de analizar la información disponible. En términos generales, es necesario destacar que si bien el fenómeno existe desde hace tiempo en Paraguay, no se dispone de datos ni estimaciones precisas sobre este segmento de trabajadores y, lo que es más preocupante aún, no existe un concepto compartido entre las instituciones gubernamentales, las empresas y los mismos trabajadores, que permita identificarlos claramente para establecer líneas programáticas para el sector.

En el nivel de la legislación, el trabajo a domicilio está explícitamente reconocido en el Código del Trabajo pero no en la legislación sobre seguridad social y las dificultades conceptuales y prácticas para su identificación obstaculizan, cuando no impiden, la aplicación de la ley laboral.

Ante esta situación, y debido a que no se dispone aún de un cuerpo de datos estadísticos que permita caracterizar con mayor precisión a este segmento de trabajadores, se ha realizado un primer relevamiento a partir de entrevistas a las principales instituciones pertinentes, a personas referentes con experiencia en el área y a los mismos trabajadores y trabajadoras a domicilio. Esta información señala tanto el interés de los actores involucrados con respecto a la implementación de políticas y acciones dirigidas a estos trabajadores como los sectores (económicos y geográficos) donde se desempeñan y las condiciones en que realizan su labor.

Se ha consultado además, la información proveída por la Encuesta de Hogares de 1996, en la que sólo se pudieron identificar con claridad unos 24 casos lo cual es una proporción demasiado pequeña como para establecer conclusiones. Se espera que el Censo Industrial Nacional, actualmente en procesamiento, arroje una estimación más precisa del número de trabajadores afectados y del tipo de actividad que realizan las empresas que los contratan.

Para la revisión bibliográfica fueron consultados 25 títulos en temas relacionados al mercado de trabajo y la caracterización de la mano de obra en Paraguay publicados entre los años 1980 y 1996, encontrándose sólo 6 referencias más o menos explícitas acerca de este segmento de trabajadores. Así, la fuente de información originalmente prevista como complementaria, es decir las entrevistas y estudios de casos, pasó a ser el instrumento principal para el análisis. Fueron consultadas instituciones gubernamentales relacionadas; personas o instituciones referentes; dos centrales sindicales y trabajadores: hombres y mujeres, de áreas urbanas y del área rural.

A partir del análisis realizado, se presentan una serie de sugerencias y recomendaciones que guardan relación tanto con la necesidad de producir un mejor conocimiento sobre éste fenómeno, como con estrategias que faciliten la aplicación de la legislación vigente y la inclusión del trabajador a domicilio en los programas y políticas de apoyo a recursos humanos para el desarrollo económico y social.

## **2. Acerca del concepto de trabajo a domicilio y de su identificación**

Si se parte del Convenio Núm. 177 de la OIT: Convenio Sobre Trabajo a Domicilio, 1996, se debería considerar como trabajo a domicilio a aquel realizado:

- i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
- ii) a cambio de una remuneración; y
- 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 (art. 1).

La otra figura especificada por el mismo artículo, hace referencia al empleador, como la persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa.

En el Código del Trabajo vigente en Paraguay (Ley 496/95) el trabajo a domicilio está definido como “toda labor por cuenta ajena ejecutada a jornal, por tarea o a destajo, en taller de familia, en el domicilio del trabajador o en otro lugar elegido por él, sin vigilancia o dirección inmediata del empleador o su representante” (art. 137).

Aún cuando ambas conceptualizaciones tienen aspectos similares: el domicilio del trabajador u otro diferente al lugar de trabajo del empleador y la remuneración, difieren en lo que respecta al vínculo de dependencia que se manifiesta en las instrucciones dadas para la realización del trabajo. En efecto, el Convenio Núm. 177 se refiere explícitamente al empleador como el que da las especificaciones del trabajo, mientras que el Código del Trabajo de Paraguay se refiere a la ausencia de vigilancia o dirección inmediata. Este es uno de los aspectos que más influye en la confusión que existe entre la figura del trabajo a domicilio y el realizado “por cuenta propia”.

## ***2.1 La relación de dependencia***

La necesidad de establecer la relación de dependencia es señalada de manera constante en diferentes documentos y se constituye en el punto de inflexión tanto para la aplicación de la ley laboral como para el dimensionamiento de la importancia del sector. En este sentido, I. Arriagada es clara cuando afirma que es en la dimensión de las decisiones técnicas y de producción donde se define la relación de dependencia: “por ser ésta una ocupación en la cual las decisiones técnicas y de producción corresponden al empleador, podría ser considerado un trabajo asalariado y como tal, estar sujeto 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, pág. 106).

Desde otro punto de vista y siempre en el interés de establecer la diferenciación entre el trabajo por cuenta propia y el trabajo a domicilio, es posible definir el trabajo independiente (o por cuenta propia) como el que realiza un trabajador que tiene la capacidad y autonomía suficientes como para controlar el conjunto del proceso productivo, de regular la intensidad del trabajo y de los recursos que invierte según las condiciones de la demanda y de sus propias necesidades (Prates, 1985).

Así, sería posible diferenciar ambos segmentos de trabajadores según el grado de dependencia o autonomía con que se realiza el proceso de trabajo, sin embargo, la información ahora disponible para el caso paraguayo -que no dista demasiado de los estudios realizados en otros países- señala que con frecuencia estas ocupaciones (domiciliaria y por cuenta propia) pueden darse de manera combinada de parte de la oferta de mano de obra, a la vez que las empresas, según sus dimensiones, combinan la demanda de trabajo asalariado con el encargo a domicilio.

En el caso que existan indicios de relación de dependencia, tanto el investigador como quien debe aplicar la legislación laboral deberán tener presente que existen variaciones en la forma en que se establece el “compromiso de trabajo” según la naturaleza del mismo, según los medios de producción de que disponga el trabajador y según la parte del proceso que se realice “fuera” de la empresa. De esta manera, se encuentran trabajadores a domicilio en el sector manufacturero (en la forma más clásica), pero también pueden encontrarse en ciertos renglones de la producción primaria, en los servicios e incluso en la producción intelectual.

Según el grado de disponibilidad de herramientas e insumos, los instrumentos de trabajo pueden pertenecer al empleador que los presta o los renta al trabajador; o bien éste último dispone de ellos pero

la materia prima es provista por el empleador, ya sea en forma física o como adelantos o créditos, asegurando así el precio de la mercancía y del trabajo efectuado.

Según la parte del proceso de producción que se realice, puede tratarse de la manufactura de una unidad completa de la mercancía o de solamente una sección de la misma, de acuerdo con el grado de complejidad tecnológica que requiera y de la sucesión de operaciones que cada producto concreto implica.

## **2.2 La intermediación o sub-contratación**

Otro aspecto que contribuye con las dificultades para identificar a los trabajadores a domicilio está dado por la presencia del intermediario o contratista, quien recibe las instrucciones del empleador y se relaciona directamente con él y, a su vez, encarga una parte del trabajo a otros. Esta es una relación que puede presentar diferentes variantes, tanto con respecto a la parte del trabajo que el mismo intermediario agrega al proceso de producción como con respecto a si los trabajadores realizan sus labores en un local/taller establecido por el intermediario o en sus domicilios. La dimensión común a todos los casos es que el trabajador/a no tiene relación directa con la empresa, a veces ni siquiera tiene conocimiento de cuál será el destino final de su producción, especialmente cuando el tallerista <sup>1</sup>, trabaja para más de una empresa.

Esta relación o encadenamiento que se produce entre empresarios, talleristas y trabajadores a domicilio, se produce también entre empresas de diferente nivel de desarrollo, formando una cadena de sub-contrataciones con relaciones verticales (desde las de mayor desarrollo tecnológico y capital hacia las de menor envergadura) que funciona de manera diferente a los mecanismos de tercerización o de formación de redes horizontales entre diferentes empresas, con un nivel de operación relativamente equivalente.

Además de la relación de dependencia vertical que se establece entre dichas empresas, estas cadenas de sub-contratación implican un cierto grado de “articulación” entre el sector formal y no -tan-formal de la economía, ya que las denominadas “empresas madre” se vinculan con talleres de distintas dimensiones y distintos grados de legalidad, los cuales a su vez se relacionan con trabajadores que no están registrados (Abramo, 1997).

El relacionamiento entre unas y otros no tiene una única dirección, pudiéndose producir caminos de ida y vuelta, desde la empresa al taller y desde éste al trabajador y viceversa (Prates, 1987). También se han registrado casos en los cuales, la empresa encarga una parte del trabajo a una trabajadora a domicilio (bordado en telas de aho po'i, por ejemplo) que son posteriormente remitidas al taller para su confección, siendo en este caso la relación: empresa - trabajadora a domicilio - taller - empresa.

En el Paraguay, la existencia de estas cadenas tiene una previsión de futuro diversa, por diferentes factores:

- C el desarrollo de empresas con capacidad de innovación tecnológica que pueden descartar aquellas fases de la producción que anteriormente eran intensivas en mano de obra, como por ejemplo, los bordados en computación frente a los bordados a mano o la costura mecanizada del cuero frente a la confección manual o el torneado mecánico, etc.;

---

<sup>1</sup> Se utilizará el término tallerista en referencia a aquel intermediario que posee un establecimiento propio pudiendo contratar trabajadores o trabajo a domicilio, o combinando ambas formas a la vez.



- C la incorporación de nuevas tecnologías hacen prescindente el trabajo a domicilio, como la utilización de bolsas plásticas para enfardar el algodón que desplaza a las costureras/remedadoras de las empresas de exportación;
- C la pulverización de talleres o fábricas medianas por la presión hacia la legalización (o blanqueo) que pudiera ejercer la política impositiva (que en los primeros años de la década del noventa afectó a un número importante de talleres de confección)<sup>2</sup>,
- C la dificultades de acceso al crédito de parte de empresas medianas y pequeñas que no pueden cumplir con los requisitos de legalización -entre otros- que se derivan de la medida anterior;
- C los procesos relacionados con la apertura de nuevos mercados y/o la incorporación de nuevas marcas al mercado paraguayo a partir del MERCOSUR; y
- C otros condicionantes de la política de integración comercial que, por ejemplo, penaliza la importación de materias primas de origen nacional, cuando éstas no son producidas en volumen suficiente como para abastecer la demanda interna. Esta situación afecta especialmente a la producción de telas de algodón para prendas deportivas, que son producidas en cantidad insuficiente por la industria nacional, obligando a los confeccionistas a realizar importaciones complementarias con altos costos impositivos.

Lo que algunos sectores prevén es la desaparición de las relaciones tradicionales de uso intensivo de mano de obra y la sobrevivencia de talleres o trabajadores a domicilio para productos de baja calidad y competencia, destinados a una población de consumidores diferente (los segmentos de menores recursos) o bien de talleres destinados a la falsificación de marcas. Estos últimos tienen una relativa permanencia ya que cambian constantemente de rubros (vestimenta, calzados, quepis, etc.) así como de ubicación geográfica, operando, por supuesto, con un gran margen de ilegalidad.

Finalmente, del lado de la oferta de empleo, toda la estrategia de sub-contrataciones para la captación de mano de obra barata en la modalidad de “a domicilio”, deberá competir con la instalación de industrias maquiladoras que se está iniciando en el país.<sup>3</sup>

### ***2.3 La articulación entre lo formal y lo no -tan- formal***

Aún cuando existan elementos como para pensar en que el futuro del segmento de los trabajadores a domicilio es bastante incierto, tampoco es posible sostener su desaparición en el corto plazo. Los avances tecnológicos y la modernización empresarial no parecen ser los factores que desplazarán definitivamente al sector que nos ocupa del mercado de trabajo. Plantear su supervivencia en base a las posibilidades de modernización de las empresas equivaldría a afirmar que se trata de dos sectores enfrentados: uno moderno y otro rezagado. Por el contrario, es posible suponer que en realidad se trata de un mecanismo al cual apela el sector empresarial más desarrollado, en contextos socioeconómicos y de desarrollo tecnológico tan heterogéneos como el mercado de trabajo paraguayo, donde el sector formal articula al no-formal transfiriendo a éste riesgos y costos, y beneficiándose de la cesión de ingresos que el último realiza al estar sub-remunerado. En esta articulación los beneficios no son equitativos para las partes (Prates, 1985).

---

<sup>2</sup> A partir del derrocamiento de la administración stronista (1989), el gobierno de Rodríguez propuso una nueva reglamentación impositiva y se hicieron relativos esfuerzos en su fiscalización. Este cambio afectó principalmente a empresas pequeñas y medianas, especialmente de propietarios extranjeros (orientales).

<sup>3</sup> El 3 de Julio de 1997 fue promulgada la Ley N° 1.064 “de la industria maquiladora de exportación” la primera para este sector, en el país.

## **2.4 La externalización de costos y riesgos**

Es justamente esta externalización de costos y responsabilidades sociales hacia la mano de obra lo que hace “funcional” al segmento de trabajadores a domicilio para la empresa. Poner el trabajo fuera de la sede de la empresa no solamente encubre la relación de dependencia “desobligando” a la parte patronal de sus responsabilidades sociales, sino que abarata los costos de instalaciones y maquinarias, dando a empresas medianas la apariencia de pequeñas con lo cual podrían también, acogerse a ciertas ventajas crediticias y hasta impositivas.

El trabajo externo, permite además la acomodación de las empresas a las fluctuaciones en la demanda de los productos. En efecto, los empresarios entrevistados han referido que uno de los objetivos de la contratación de trabajadores a domicilio es disponer de más trabajadores en los períodos de mayor demanda, sin tener (admiten) que ser incorporados a la empresa durante todo el año.

Esta condición contribuye a la característica de temporalidad de este tipo de empleo, que por un lado, es compensada, en épocas de baja demanda, por la combinación de varios “patrones” para quienes realizar el trabajo, dificultando aún más las posibilidades de establecer la responsabilidad social de la relación de dependencia. Por otro lado, obliga a los trabajadores a extender al máximo de sus posibilidades físicas la jornada de trabajo en épocas de alta demanda. Otra estrategia a la que se recurre con frecuencia es, como ya fue señalado, la combinación de trabajo a domicilio con trabajo independiente, como en el caso de las confeccionistas que tienen su propia clientela para trabajos particulares.

## **2.5 La internalización del trabajo**

Finalmente, existen elementos en los propios trabajadores que dificultan su individualización, especialmente en el caso de las mujeres, que por realizar su labor en la casa no se identifican como “trabajadoras” en su ocupación principal. La presencia de mujeres en el trabajo a domicilio es referida por varios/as autores y en la mayoría de los casos se señala además que sus condiciones de clandestinidad aumenta el deterioro de la calidad de su empleo (Silveira, 1993 y otras/os), a la vez que sus condiciones de domesticidad superponen las dimensiones productiva y reproductiva de su rol familiar, extiende la jornada de trabajo y disminuye sus posibilidades de expansión económica (Prates, 1987 y otras/os).

En dichos estudios se ha señalado además que existe una relativa división del trabajo, en la que predominan las mujeres mayores, con carga familiar y baja calificación entre las trabajadoras a domicilio frente a mujeres de menos edad y más adaptables a la reconversión productiva en las empresas. Aún cuando en las entrevistas realizadas se ha encontrado esta misma posición entre los organismos estatales y asesores empresariales, de parte de los trabajadores consultados no se ha podido confirmar, es más, en los casos analizados lo que predomina es un bajo índice de edad y condiciones promedio en cuanto al nivel de escolaridad, la presencia de hijos pequeños tampoco ha sido demasiado alta y no fue posible determinar la predominancia numérica de uno de los sexos.

## **3. El trabajo a domicilio en la legislación paraguaya**

Una de las principales características del proceso de transición democrática iniciado en Paraguay el 2/3 de febrero de 1989 fue la revisión del marco jurídico-institucional que parte con la reforma de la Constitución (1992), a partir de la cual se crearon nuevas instituciones como la Contraloría General de la Nación (1994) y el Consejo de la Magistratura (1995); se reglamentó de manera diferente -con mayor autonomía- el Banco Central; se inició la reforma del Poder Judicial y la reforma de los principales códigos legislativos. Entre éstos últimos, desde 1993 hasta 1995, el Código del Trabajo (CT) ha sido modificado dos veces (Ley 236/93 y 496/95 respectivamente). Se promulgó la Ley que crea el

Sistema Nacional de Salud (Ley 1.032/96) y se ha iniciado la discusión sobre la desmonopolización de los servicios de seguridad social, hasta ahora concentrados en el Instituto de Previsión Social (IPS).

### 3.1 *El Código del Trabajo*

La Ley 496 de 1995 contiene importantes avances con respecto a la conceptualización de los derechos de los trabajadores: los derechos de la mujer en el trabajo, el derecho a la huelga, la libertad y estabilidad sindical, la negociación colectiva y las relaciones tripartitas. Sin embargo, el capítulo que incluye el trabajo a domicilio, no ha sido modificado recientemente, quedando así este segmento sujeto a los avances generales sin haber logrado mayor especificidad ni adecuación a las nuevas formas que ha adoptado en el marco de los cambios registrado en el mercado laboral.

Tal como se ha señalado para otros países, la necesidad de identificar al segmento de trabajadores a domicilio y a la vez diferenciarlo de los trabajadores por cuenta propia o independientes, obedece a que existen diferencias de reglamentación entre los dos tipos de trabajadores. En efecto, aunque los primeros pueden recibir algunos de los beneficios otorgados para los trabajadores en general, una conceptualización inadecuada y ambigua impide su asimilación al régimen del trabajo en relación de dependencia, diluyéndose la posibilidad jurídica de protegerlos frente a los intentos de las empresas de descentralizar la producción ahorrando sobre el costo de trabajo (Veneziani, 1992).

En la legislación laboral paraguaya, el reconocimiento de la situación de dependencia económica y jurídica del trabajador a domicilio permite considerarlo como un trabajador asalariado, sin embargo, por diferentes motivos, la ley no se cumple (Márquez G., 1997).

El trabajo a domicilio está reglamentando en el Título Tercero de los “Contratos Especiales” junto con los aprendices, los menores, las mujeres, los trabajadores domésticos, el trabajo rural y el trabajo en empresas de transporte automotor terrestre, donde cada uno de éstos presenta excepciones con respecto a las modalidades generales de la reglamentación del trabajo en relación de dependencia. Lo específico del trabajo a domicilio (TD) está dado porque su labor es realizada por cuenta ajena, remunerada a destajo, en taller de familia, fuera de la empresa (en el domicilio del trabajador o en otro lugar elegido por él) y sin vigilancia o dirección inmediata del empleador o su representante (art. 137).

Según el laboralista J. Cristaldo (1995), este artículo dificulta tanto la aplicación de la legislación laboral como la referida a la seguridad social porque:

- C no es clara la referencia en cuando a supervisión y vigilancia;
- C el trabajo puede ser realizado por terceros familiares o dependientes; y
- C no hay referencia a la exclusividad de la relación trabajador-patrón.

Sin embargo el mismo autor señala la existencia de otras características que “asemejan” el trabajo a domicilio con el trabajo subordinado:

- C el trabajador a domicilio no trabaja para él sino para otro;
- C no tiene trato con el consumidor final, porque se interpone la figura del “empresario”; y
- C el trabajador a domicilio y el patrón no discuten el precio de los productos sino el precio del trabajo.

La conceptualización del empleador de trabajo a domicilio es menos clara aún, ya que se limita a señalar que se consideran empleadores a “quienes proporcionan este género de ocupación, sean comerciantes, industriales o intermediarios” (art. 138), pero es relevante considerar el hecho que, en primer lugar, no se restringe al sector manufacturero y en segundo lugar, incluye a los intermediarios, sin otra especificación, entre los empleadores.

Otra figura importante para la aplicación de la legislación, es la de “taller de familia” que está definido como el formado por el jefe o su esposa y los parientes que residen en la misma casa (art.139). Según esta definición, no estarían incluidos en el sector de trabajadores a domicilio aquellos que recurren al trabajo de otros no parientes, aunque en conjunto realicen una producción a destajo por cuenta de un patrón. Sin embargo, para la aplicación de la ley se podría recurrir al art. 21 del CT que establece: “Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, tuviese que asociar su trabajo a un ayudante o auxiliar, el empleador de aquél lo será igualmente de éste previa conformidad del empleador”. Para que sea posible esta interpretación es necesario demostrar la “conformidad” del empleador.

La única referencia al contrato de trabajo que contiene el Código está establecida en el art. 140 que menciona la entrega de materiales para que sean transformados por el trabajador, estableciéndose explícitamente que esto da “lugar a la aplicación de la presente Ley”. Esta es, para J. Cristaldo, la clave más importante para la definición de la relación del trabajo a domicilio, aunque es preciso señalar que en la práctica, no se da así en todos los casos. Además, el autor señala que en el caso de existir entrega de materiales y trabajo con exclusividad para un solo patrón, la relación quedará claramente demostrada.

El artículo 140, permitiría además asimilar al concepto de trabajo a domicilio a otros segmentos de trabajadores que tradicionalmente son considerados como independientes. Es el caso de una gran cantidad de campesinos que trabajan plantando algodón para un acopiador, quien les suministra semillas, insecticidas, fertilizantes e incluso dinero en efectivo (crédito de subsistencia) a cambio de un compromiso de venta de la cosecha, la cual está definitivamente atada al acopiador ya que no puede ser “vendida” a otros comerciantes. Esta es una modalidad muy frecuente, que según el censo agrícola de 1991 afectó a unos 65 mil productores.<sup>4</sup>

El CT paraguayo también establece otras regulaciones del trabajo a domicilio, tales como:

la obligación de consignar en un **libro, rubricado por la autoridad administrativa del trabajo**, los datos del trabajador, la dirección del lugar donde se realiza el trabajo y los arreglos pertinentes a la entrega de materiales y la remuneración (art. 141);

- (1) la obligación de entregar al trabajador una “**libreta rubricada por la autoridad competente del trabajo**, donde además de los datos consignados en el art. 141 se consignarán los referentes a anticipos y salarios pagados (art. 142);
- (2) la reglamentación del **rechazo de trabajos defectuosos** con la posibilidad de retener una décima parte del salario (art. 143). En la práctica lo que se hace, en la mayoría de los casos, es rechazar la unidad defectuosa descontando del pago el monto de los materiales utilizados. En el caso de los plantadores de algodón, el acopiador disminuye el precio por kilo según la “calidad” del producto. Este artículo además se constituye en la referencia más clara a la relación de supervisión o control de calidad que realiza el empleador;
- (3) la reglamentación del **período de pago por el trabajo realizado**, en no más de una semana (art. 144);
- (4) la obligación de **computar los tiempos de espera** para la entrega de materiales o pago de su remuneración, como tiempo de trabajo remunerado (art. 145);

---

<sup>4</sup> Existen diferentes estudios sobre la relación de trabajo entre campesinos plantadores de algodón y acopiadores o silos, y en la mayoría de ellos se los caracteriza como “venta de fuerza de trabajo”, más que como un trabajo independiente. El problema de la fijación del precio, parece ser el factor más importante para la determinación del tipo de relación laboral que se establece (Ver ítem referido a producción bibliográfica paraguaya).

- (5) el derecho **al pago de los días feriados** establecidos por Ley (art. 146); y
- (6) el derecho al **salario mínimo legal** que pagado a destajo o por jornal no puede ser inferior al que se pague por trabajos similares en fábricas o talleres de la localidad, **y la asimilación a las demás disposiciones del CT**, por lo que otras condiciones del trabajo, no explicitadas en este capítulo, como la **fijación del salario, los beneficios familiares, la seguridad social, y la terminación del contrato** serán reguladas de la misma manera que para los asalariados en general (art. 147).

El mismo artículo 147 establece también los **derechos exceptuados** para los trabajadores a domicilio: **jornada legal de trabajo, descansos y vacaciones anuales remuneradas**.

En el Título Quinto sobre la Seguridad, Higiene y Comodidad en el Trabajo, no se establece ninguna referencia directa con respecto a los trabajadores a domicilio, aunque diferentes autores/as reconocen que esta dimensión de la calidad del empleo está sensiblemente disminuida en este segmento del mercado de trabajo.

Los derechos a mejores condiciones de trabajo, a la regulación de la jornada y los descansos son las reivindicaciones más antiguas, de los trabajadores/as del sector de la confección, entre otros. En efecto, se han encontrado referencias a luchas sobre dichas prestaciones desde la década de los años treinta: “La Ley adolecía de fallas como: no establecer límites a la jornada de trabajo, no reglamentar el pago de indemnizaciones, no garantizar un seguro social y beneficios extra para los trabajadores” (Ben Altabef y Landaburu, 1995).

### **3.2 La Ley de Seguridad Social**

La reglamentación de la seguridad social en Paraguay data de fines del siglo pasado y ha sido reformulada y ampliada de manera sucesiva hasta en año 1992, fecha de la última modificación (Ley 98/92). En este año la Constitución Nacional, en su art. 95 establece el compromiso de extender su cobertura a todos los sectores de la población y la posibilidad de contar con servicios públicos, privados o mixtos. Este aspecto es el que dio inicio al debate sobre la desmonopolización los servicios del IPS y la sub-contratación de servicios de salud en el sector privado para el sistema de seguridad social público.

La Ley N° 98/92 modifica un Decreto Ley original de 1950, que ha sufrido sucesivas modificaciones. En realidad, el conjunto de leyes que hacen referencia a la Seguridad Social es basto y está disperso en un número relativamente grande de decretos y leyes menores entre las cuales se deben incluir la carta orgánica del IPS y disposiciones del CT. (Candia, 1995).

En todos los casos se hacen referencias más o menos explícitas a la obligatoriedad de la inclusión de todos los trabajadores asalariados, cualquiera sea la forma de contrato, la edad o el monto de la remuneración, en el régimen del seguro (art. 2). Sin embargo, la misma Ley establece que el Consejo Superior (del IPS) deberá “fijar los avalúos ... que se aplicarán a ... labores a destajo o de otra índole en que sea conveniente ... a causa de dificultades especiales propias de esas labores ....” (art. 19). Esta disposición, hasta la fecha de elaboración de este estudio, no ha sido reglamentada por lo que los trabajadores a domicilio no pueden realizar sus aportes al sistema de seguridad social, a menos que se acojan a la reglamentación del trabajo independiente, con lo que perderían las posibilidades jurídicas de protección por otras disposiciones especificadas para su sector en el CT.

Un estudio realizado recientemente ha señalado los graves defectos de (sub-)registro del empleo en Paraguay y la necesidad de establecer mejores indicadores con su correspondiente fiscalización para garantizar una real cobertura del sistema de seguridad social (Galín y Feldman, 1997).

Para la porción de empleo registrado existe la obligación del registro patronal en la Dirección del Trabajo del Ministerio de Justicia y Trabajo (Decreto 10.047 de 1995) presentando información sobre el personal, las horas de trabajo y los sueldos y jornales de cada trabajador. A su vez, como requisito previo a dicha inscripción, los empleadores deben presentar una constancia de su inscripción en el IPS.

Los empleadores están obligados a comunicar al IPS cualquier cambio en su personal, así como facilitar la inscripción de los mismos y la provisión del carnet respectivo que identifica su calidad de asegurado.

A pesar de la obligatoriedad, se ha estimado que un 79 por ciento de los asalariados privados (obreros y empleados) no estaría registrado. La composición del trabajo “negro” se calcula en un 96 por ciento de empleadas domésticas, 75.4% de asalariados privados, 61.8 por ciento de empleados públicos y 80.9 por ciento de obreros privados (Galín y Feldman, 1997). Esta última categoría incluye a los trabajadores a domicilio.

### ***3.3 Un caso de jurisprudencia***

Las dificultades ya señaladas con respecto a la definición del trabajo a domicilio cobran especial relevancia en el momento en que se suscita un conflicto con la patronal, ya que para recurrir a la jurisdicción laboral es necesario, en primer lugar, establecer la relación de dependencia.

En Paraguay existe muy escasas referencias de juicios laborales planteados por trabajadores a domicilio que han llegado al estado de sentencia. Esta situación se da por dos razones principales, la primera es la dificultad ya mencionada y la segunda tiene relación con la práctica de “arreglos” extrajudiciales que es la forma más común de “resolver” los casos de demanda de este tipo. Por lo general, los casos que llegan a obtener sentencia son aquellos en que la parte trabajadora tiene algún tipo de apoyo sindical o jurídico especializado (de la extensión universitaria en la escuela de derecho principalmente). Entre éstos se puede mencionar una demanda “por cobro de guaraníes” que obtuvo sentencia favorable al trabajador a domicilio, en segunda instancia del Tribunal del Trabajo, en 1996.

En el caso referido, los accionantes habían manifestado haber trabajado por más de siete años con el empleador realizando trabajos a domicilio para la confección de diferentes tipos de sombreros, proveídos por el empleador quien retiraba los materiales de su domicilio<sup>5</sup>, y percibiendo una remuneración mensual por su trabajo. Fueron despedidos sin causa alguna y solicitaron el pago de los beneficios establecidos por ley.

Por su parte, el demandado planteó en primer lugar, la ausencia de la relación de dependencia, argumentando que el trabajador retiraba los artículos de la casa del demandado y los llevaba como confeccionista independiente a su domicilio para confeccionarlos. Como segundo elemento, se planteó la prescripción del plazo para la demanda falseando la fecha del término de la relación laboral. Se incluyó además en la fundamentación de “independencia” el hecho de que el trabajador posea las máquinas y herramientas para hacer su trabajo y que el pago se hacía contra entrega del producto.

En primera instancia la sentencia favoreció al empleador, sin embargo en la apelación se señaló que la resolución original contenía “violaciones a las formas y solemnidades de las leyes procesales del trabajo” ya que habiéndose reconocido la relación laboral al plantear la prescripción de la demanda, la relación de trabajo había sido suficientemente consentida por el empleador y en consecuencia rige el principio de la inversión de la prueba.

---

<sup>5</sup> En realidad se trató de una “terminación de la relación de trabajo” que para el patrón no podía ser considerada “despido”.

Así replanteado el procedimiento, la fundamentación de la relación de dependencia se apoyó en el art. 137 del código de trabajo, especialmente en lo que se refiere a la posesión de máquinas y herramientas de parte del trabajador, y se exigió al empleador la “libreta de salario” y demás documentos impuestos por la Ley. Al no existir dichos documentos probatorios, por sentencia N° 29, segunda sala, de 1996, se resolvió el pago del importe correspondiente a la indemnización por despido, falta de preaviso y aguinaldo proporcional, ya que el rubro de vacaciones no procedía, de conformidad al artículo N° 147 del CT. (Irún G. 1997).

## **4. La producción bibliográfica en Paraguay**

De la revisión bibliográfica realizada especialmente para este estudio, no es posible concluir que exista un conjunto de datos o informaciones cualitativas, referidos explícitamente al segmento de trabajadores a domicilio. Más bien se trata de un aspecto del mercado de trabajo urbano y rural, al cual se hacen referencias sólo tangencialmente, en ciertos estudios e informes, especialmente los referidos a las transformaciones del empleo en el sector rural y de la oferta femenina de trabajo.

Entre los años 1980 y 1997 fueron publicados 25 títulos que de alguna manera incluyen a los trabajadores a domicilio, especialmente en el área de la situación o las transformaciones del mercado de trabajo en general (6), de la mujer y el trabajo (6), del trabajo rural (5), de las políticas públicas para el desarrollo (4), sobre educación y empleo (1), sobre el MERCOSUR (1) y sobre análisis estadísticos de la fuerza de trabajo (2) (Ver bibliografía adjunta).

### **4.1 Estudios referidos a la mujer trabajadora**

Entre los estudios referidos a la participación femenina O. Zarza había señalado ya en 1992 que existen dos grupos ocupacionales donde las mujeres tienen mayor importancia relativa que los hombres: los trabajadores domésticos, donde representan el 98 por ciento del total y los trabajadores a domicilio, con un 96 por ciento del total. En las demás ocupaciones, los hombres tienen preeminencia.

Más recientemente, en un estudio referido a la participación de la mujer en la industria se encontró que, entre 44 entrevistas realizadas en empresas de diferente envergadura en Asunción y el Area Metropolitana, solamente una de ellas refería la contratación de trabajadoras a domicilio. El caso referido era una microempresa del sector de la confección donde trabajaban establemente tres hombres en forma permanente, mientras que ocho mujeres “hacen prácticamente toda la producción de la empresa en sus casas, con sus máquinas y no tienen ningún beneficio social”. El mismo estudio menciona un segundo caso que “contrata a otras empresas cuando se necesita tercerizar, y ello se da principalmente cuando la demanda de producción excede a la capacidad instalada” (Bareiro y González, 1997, págs. 42 a 43).

También refiriéndose al sector de la confección, O. Zarza señala que entre los años 1986 y 1992 la proporción de absorción de la PEA femenina creció de un 12.5 a un 16.1 por ciento “de acuerdo probablemente, con una nueva estrategia del capital que emplea mano de obra femenina en la modalidad de trabajadoras a domicilio” (Zarza, 1996, pág. 63).

### **4.2 Estudios referidos al MERCOSUR**

A propósito de los cambios tecnológicos y de las transformaciones que en diferentes ramas de actividad se producen en el marco de la integración económica del MERCOSUR, se ha afirmado que “las mujeres están siendo excluidas cada vez más de los sectores donde tenían empleos seguros y empujadas hacia aquellos más precarios ... los 'malos empleos'”. La precariedad está siendo acelerada por procesos de flexibilización que generan trabajos a tiempo parcial, frecuentemente temporales y cada vez más realizados en casa, con lo que se crea una fuerza laboral justo a tiempo en la cual la trabajadora

debe estar lista para trabajar cuando sea necesario y aceptar bajos sueldos, acompañados con escasos o ningún beneficio y poco cumplimiento de las normas laborales (Ramírez, 1995).

### 4.3 Estudios referidos al sector rural

Entre los estudios de la fuerza de trabajo rural, específicamente campesina, existen dos temas que hacen referencia al trabajo a domicilio: los que se refieren a los procesos de descampesinización o desarraigo campesino, especialmente registrados en el área central del país y los que se refieren a los mecanismos de transferencia de excedente económico desde el sector campesino hacia el sector empresarial, en la producción del algodón y la soja. Entre los primeros, se afirma que en el área central del país se observan dos fenómenos: i) la pulverización de las fincas campesinas, sin que ello implique la urbanización del área; y ii) la creciente asalarización del campesinado debido al fracaso de otras opciones productivas. En este contexto de transformaciones se señala la emergencia de nuevas ocupaciones y la creciente semi-proletarización de las familias campesinas que se están convirtiendo “en una especie de obreros a domicilio”. Entre estos trabajadores semi-proletarizados, se destaca la presencia de mujeres campesinas “que se dedican a la costura de ropas por encargo de nuevas empresas instaladas en los últimos años en la capital o en su área metropolitana” (Galeano, 1990, págs.. 21 a 24).

Con respecto al estudio de Galeano es necesario señalar que en primer lugar, desde el año 1995 el gobierno del Departamento Central, viene implementando una estrategia de desarrollo económico y social que se apoya en la producción y exportación a países del MERCOSUR de productos hortícolas, re-creando así una antigua forma de producción semi-campesina, ahora con apoyo gubernamental que podría compensar el proceso de descampesinización que menciona. Por otra parte, habría que agregar que, en términos de descampesinización, se podría plantear la hipótesis del trabajo a domicilio como un complemento de ingresos que permite a las familias mantener una pequeña finca (a partir del trabajo de las mujeres principalmente) e impide la migración hacia centros urbanos de mayor densidad de población. Si esto fuera comprobado, el trabajo a domicilio estaría sirviendo de complemento al ingreso por actividades de producción primaria, permitiendo así la retención de la finca campesina.

Entre los estudios referidos a la transferencia de excedente desde la producción campesina hacia el sector empresarial se señala que el acceso al crédito y otras formas de relación con el capital comercial determinan el grado de “propiedad real” del campesino sobre su producto ya que cuando, por no poder acceder al capital financiero formal (crédito bancario) se opera con intermediarios, tales como acopiadores, mayoristas y almaceneros, la producción resulta vendida aún antes de su cosecha y esto deja todavía de lado la fijación de los precios, descuentos y otras formas expoliativas de transferencia de valor (Palau y Heikel, 1987, págs.. 262 a 275).

Este tipo de relaciones de intermediación son registradas en Paraguay desde la época de la colonia y han sufrido muy pocas transformaciones hasta la actualidad. Así se expresaba un campesino que plantaba algodón en la zona del Alto Paraná en la década del ochenta:

*“Nosotros conseguimos a crédito (los insumos), nos da el Sr. XX, él es el acopiador, él mismo nos da la semilla y el veneno para las plantas y cuando cosechamos también nosotros le damos el producto nuestro (la cosecha) por la deuda, y nos paga lo que nos queda a nuestro favor. Esa es obligación nuestra, es parte del trato para conseguir el crédito. El pone el precio que va a pagar por el producto y esto es también parte del trato”.*

Esta forma de apropiación de excedente se acerca al concepto de trabajador a domicilio aplicado al sector agrícola y hace referencia también a formas encubiertas de separación del campesino de la tierra que trabaja, ya que no dispone del producto obtenido sino solamente de su fuerza de trabajo. Además, este grado de separación del trabajador de su tierra puede aumentar en la medida en que



aumenta la “especialización productiva” de su finca, lo cual, a su vez, profundiza el grado de dependencia del acopiador.

Según el mismo estudio, el cultivo de la soja también establece relaciones de intermediación, pero con dos variantes: se agrega el uso de maquinarias que no dispone el campesino (la trilladora) y se establece un encadenamiento de empresas, tal como lo expresaban los campesinos del Alto Paraná:

*“Vendemos a los acopiadores (la soja), ellos entran con su camión y la trilladora a llevar el producto. El que planta soja retira semilla y veneno (insecticidas, herbicidas, etc.) del acopiador a crédito, algunas veces retira también provista y cuando hay cosecha el acopiador viene a cobrar su deuda; al hacerlo, por lo general, lleva todito el producto dejándole dinero o provista por lo que sobra al campesino. ... La mayoría de los acopiadores debieron también a los silos para poder tener semilla y veneno en cantidad como para dar crédito. Ellos trabajan así, los productos que retiran de los campesinos llevan otra vez al silo que les dio el préstamo o crédito, ellos son los que se quedan con la plata que debería ganar el agricultor”.*

La inclusión de la producción primaria al concepto de trabajo a domicilio ha sido aún poco trabajada en el Paraguay, su mención aquí obedece a la constatación de que a pesar de que existe cierta definición gubernamental de precio cada año, lo que realmente se paga al productor está determinado localmente. En la práctica, se trata de una relación de dependencia donde el intermediario adelanta los insumos y el campesino entrega la cosecha (incorporando su trabajo) sin tener opción de negociar el precio con otros compradores.

## **5. La percepción del Sector Gubernamental**

Para determinar la posición que tiene el sector gubernamental frente a la problemática que plantea el segmento de trabajadores a domicilio se han realizado 10 entrevistas a representantes del Ministerio de Justicia y Trabajo (MJT) (3), del Ministerio de Industria y Comercio (MIC) (3), del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) (2) y del Servicio Nacional de Formación Profesional (SNPP) (2) (ver Anexo I). En todos los casos se administró una guía de entrevista semi-estructurada que contenía preguntas similares.

### **5.1 Conciencia e interés**

En el ámbito del Ministerio de Justicia y Trabajo tanto el Departamento de Inspección del Trabajo como el Programa de Formación y Capacitación Laboral, han referido tener alguna noción del significado del trabajo a domicilio. En el Servicio Nacional de Empleo se reconoce su existencia pero no disponen de ninguna información sobre el sector.

Entre las mismas dependencias consultadas no existe un criterio uniforme para caracterizar a los trabajadores a domicilio, ni siquiera para establecer si se trata de un fenómeno reciente o antiguo. En todos los casos entrevistados se ha señalado la falta de estudios y la gran confusión que existe, tanto de parte de las instituciones como de los mismos trabajadores y las empresas.

*“Acá en Paraguay, si nos centramos en la caracterización que me está señalando habría que hacer una investigación porque no existe, que yo sepa, ningún estudio que de cuenta sobre este segmento de trabajadores”.* Programa de Formación y Capacitación Laboral MJT-MIC-BID.

Una de las dificultades reiteradamente señalada fue que es difícil distinguirlos de los intermediarios y trabajadores independientes; incluso, en algunos casos, son confundidos con microempresarios. Uno de los entrevistados señaló:

*“Los mismos trabajadores a domicilio se consideran independientes o las mismas empresas les hacen creer esto. Por este mismo hecho no pueden hacer denuncias y porque no conocen sus derechos”.* Inspección del Trabajo. MJT.

En el Ministerio de Industria y Comercio existe un proyecto especial denominado Centro de Apoyo a las Empresas (CEPAE) que tiene un fluido relacionamiento con pequeños y medianos empresarios a través de un programa de bonos de capacitación. En esta instancia se ubica a los trabajadores a domicilio como sub-contratados, a veces de manera temporal y otras de forma permanente. En el CEPAE hay un mayor conocimiento de este segmento de trabajadores aunque es encarado más como una forma de organizar la producción de parte del empresario:

*“Como ejemplo podemos citar a los orientales que mandan a realizar cada parte del proceso productivo en diferentes lugares (se refiere a la industria de confección), no tienen máquinas, son como 'unidores' del proceso. La máquina es generalmente del personal que realiza el trabajo”* Centro de Apoyo a las Empresas, MIC.

Con respecto a la forma en que los trabajadores a domicilio obtienen sus herramientas de trabajo se señaló, en diferentes entrevistas, que las máquinas son entregadas a ex-empleados que por reducción de personal, modernización de las máquinas de la empresa o por cambio de actividad (de la producción a la comercialización) negocian la adquisición de éstas como parte de su indemnización por término de la relación laboral. Realmente, en estos casos no se trata estrictamente de una terminación de la relación sino que queda establecido un nuevo compromiso de trabajo con el patrón, pero desde sus domicilios.

En aquellos casos en que no ha habido una relación de trabajo anterior, la forma en que el patrón apoya la adquisición de las máquinas es a través de garantías para compras a crédito o descontando el valor de las mismas de la remuneración al trabajador.

En el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG), las funcionarias entrevistadas han confundido el concepto de trabajo a domicilio con “profesiones relacionadas al trabajo doméstico: mucamas, niñeras, jardineros, etc.” a pesar de que las mismas han realizado gestiones de intermediación con trabajadoras a domicilio para una Cooperativa en el rubro de confecciones y serigrafía.

## **5.2 Sectores de producción y perfil de los trabajadores**

Los sectores de producción donde se ubica a los trabajadores a domicilio son: la clásica industria de la confección (costura, bordados y telas artesanales), del cuero (calzados, billeteras, cinturones y pelotas) y de la madera (ebanistería). Aunque también se reconoce que existen en el procesamiento de productos primarios como el tabaco (despabiladoras) y el algodón.

Desde el Centro de Apoyo a la Empresa existe un conocimiento más amplio en cuanto al sector en que se desempeñan estos trabajadores, agregando a los mencionados anteriormente, la repostería (bocaditos), artículos de cotillón y otros menos tradicionales como los de manufacturas metal mecánicas y de electrónica (armado de computadoras personales).

En el Departamento de Promoción de la Mujer del MAG se tiene experiencia en el apoyo a bordadoras, tejedoras (de lana principalmente), serigrafistas, trabajadoras de fibras vegetales (sombreros, bolsos y manteles individuales), fábricas de escobas, cría de pollitos (durante las primeras semanas de vida) y elaboración de almidón de mandioca (yuca).

Según el tamaño de las empresas contratantes, éstas pueden variar entre pequeñas y medianas, aunque recientemente se incluye a las de mayor envergadura, sin distinguir si se trata de trabajo a domicilio, sub-contratación o tercerización. La contratación de trabajadores a domicilio tampoco se diferencia según el grado de “formalización” que tenga la empresa.

La información que dispone el CEPAE es que estos trabajadores, especialmente los sub-contratados, toman la actividad “a domicilio” como su segundo o tercer trabajo, ya que generalmente trabajan en oficinas por las mañanas (empleo asalariado), por la tarde se desempeñan como peluqueras (trabajo independiente) y a veces trabajan sobre pedido o por encargo. Muchos de los sub-contratados tienen a su vez “asistentes” o ayudantes.

Para el SNPP el mecanismo de sub-contratación se da frecuentemente, tanto desde una empresa a un trabajador como entre las empresas.

Con respecto al área geográfica, en la mayoría de los casos la referencia es a áreas urbanas, incluyendo en ellas a Asunción y el Área Metropolitana en primer lugar, los Departamentos de la zona central: Central, Cordillera, Paraguarí y Guairá en segundo lugar, y los principales centros urbanos fronterizos: Ciudad del Este y Pedro Juan Caballero en el límite con Brasil y Encarnación en el límite con Argentina.

Otro aspecto interesante de señalar es la asociación que en muchos casos se hace entre la actividad realizada y su ubicación geográfica, tal como si se tratara de una cierta especialización en rubros por región o localidad:

*“El sector económico coincide con el área geográfica, así por ejemplo en los alrededores de la capital (Itá, Paraguarí, Cordillera, etc.) se hacen cosas artesanales; los tejidos de lana, en Misiones; el cuero en zonas aledañas a la capital. En Itapúa-mí de Luque, la gente trabaja en cuero, que se comercializa en el Aeropuerto, algunos con intermediarios y otros para puestos fijos. De Luque se compran billeteras y cosas más pequeñas, por la calidad. En Itauguá se hacen bolsos ... las que trabajan en aho po 'i están en Yataity (Guairá), son familias que se dedican a hacer el trabajo”.* Departamento de Promoción de la Mujer, MAG.

### **5.3 Técnicas de reclutamiento**

En la indagación sobre el conocimiento que existe en cada una de las instituciones sobre las diferentes formas de reclutamiento con que operan las empresas para contactar con los trabajadores a domicilio o viceversa: los trabajadores para obtener trabajo, se pudo constatar que cada instancia tiene una experiencia diferente, asociada al tipo de servicio y destinatarios que tiene cada una. Así, en el MJT se afirmó que se recurre a los “avisos por periódicos”, ofreciendo el trabajo y una vez establecido el contacto se especifica que “deben llevarlo a sus casas”. En este mismo nivel también se han referido las sub-contrataciones, que parecen ser el elemento con el cual más se identifica a este segmento de trabajadores.

Para el MIC lo que predomina en la contratación es el conocimiento personal:

*“Generalmente ellos tienen la información, el empresario sabe dónde debe recurrir, es un sistema de comunicación personal y directa, de boca a boca, y por recomendación”* Centro de Apoyo a las Empresas, MIC.

También se ha reconocido que no existe ninguna instancia formal, pública o privada, donde recibir información para realizar u ofrecer estas contrataciones. Para el CEPAE el aviso en los periódicos está en segundo lugar.

Desde el Servicio de Promoción Artesanal del MIC el reclutamiento de trabajadores a domicilio se hace “por cadenas” de contactos personales, lo que equivaldría a cadenas de sub-contratación. Sin embargo, por el ejemplo recogido parece haber cierta confusión con división de tareas por la vía de la tercerización:

*“Se conocen cadenas de subcontratación, desde las cooperativas, para la fabricación de dulces, por ejemplo: unas colectan la fruta, otras hacen el dulce y otras venden. Finalmente, todo el capital (o ganancia) es de la cooperativa”.* Servicio de Promoción Artesanal, MIC.

Según otras experiencias, es posible afirmar que cada uno de los mecanismos señalados esté siendo utilizado, las variaciones dependen, en gran medida de la envergadura de la empresa y, más específicamente, de su “experiencia” en contratos a domicilio anteriores.

#### **5.4 Cobertura Legal y Seguridad Social**

Desde el Departamento de Inspección del Trabajo del MJT se reconoce que el trabajador a domicilio goza de todos los derechos que corresponden a los asalariados, con excepción del derecho a vacaciones, tal como se expresa en el Código del Trabajo. Sin embargo, en el mismo ministerio, desde el Programa de Formación y Capacitación Laboral, se ha referido que aunque “en teoría” estén reglamentados estos derechos, en la práctica, los trabajadores no cuentan con ningún tipo de cobertura legal o de seguridad social, reconociendo que éste es justamente el mecanismo por el cual los empresarios “minimizan” sus costos:

*“... entregan el trabajo a domicilio y con eso se liberan de todo, no cubren ningún tipo de compromiso social”* Programa de Formación y Capacitación Laboral, MJT-MIC.

Esta última posición es compartida también por otras instancias gubernamentales y, como se verá más adelante, también sindicales y privadas.

De parte de los trabajadores, por lo general no tienen conocimiento de sus derechos laborales y menos aún de que pueden solicitar su inscripción en el seguro social. Los conflictos que se presentan en el Departamento de Inspección del Trabajo (MJT), no se derivan de procedimientos de inspección, que en la práctica son difíciles de realizar justamente porque los empresarios no cumplen con la obligación de inscribirse a sí mismos, ni a sus trabajadores. De esta manera, cuando se presenta un conflicto es por iniciativa del trabajador. El MJT es una primera instancia administrativa que si no logra resolver el problema lo deriva a la instancia judicial.

Un caso referido por el Departamento de Inspección del Trabajo, muestra que existen despidos sin causas luego de 16 años de trabajo: zapatero en ciudad de Limpio que realiza trabajos por encargo de una empresa de Asunción. El trabajador confeccionaba piezas de calzados en forma exclusiva para la misma empresa, los hacía en su casa, con los materiales puestos por el empresa, la cual además retiraba el producto realizado con su propio vehículo del domicilio del trabajador.

En la instancia administrativa se determinó que se trataba de un trabajador dependiente, que cobraba a destajo o por comisión, pero que tenía derecho a la indemnización por su antigüedad. Para esta instancia, el incumplimiento se debe al desconocimiento de los derechos de parte de los trabajadores y a ciertas condiciones, que son características del trabajo a domicilio y que llevan a confundirlo con el trabajo por cuenta propia, tales como: el lugar donde se realiza el trabajo, la forma de remuneración y la diversidad de patrones que se pueden tener.

*“Otros conflictos se dieron también con las confeccionistas, pero en estos casos se complica un poco más, porque ellas hacen trabajos para varias empresas al mismo tiempo, allí la relación de dependencia se vuelve ambigua. Ahora, si solamente trabaja para una sola empresa toda la vida y con el mismo régimen de trabajo, por comisión o por porcentaje, con las máquinas de la empresa, entonces evidentemente existe relación de dependencia”.*  
Departamento de Inspección del Trabajo, MJT.

En realidad, la presencia de más de un empleador ciertamente complica la caracterización del trabajador, especialmente porque puede tener sistemas de relaciones combinados: en algunos casos es trabajador a domicilio (confeccionista) y en otros, cuenta propista (modista del barrio). Sin embargo, según la legislación vigente, la exclusividad no es un requisito para determinar la relación de dependencia.

### **5.5 Apoyos brindados**

De todas las instituciones consultadas, tanto en el sector gubernamental como sindical y empresarial no se ha podido detectar ningún programa de apoyo específico para el segmento de trabajadores a domicilio. Lo que existe son programas dirigidos a microempresarios o trabajadores del sector no formal y a mujeres campesinas como segmentos específicos, o bien programas de apoyo en capacitación y/o asistencia crediticia dirigidos a los trabajadores de escasos recursos en general, en los que podrían estar (actualmente o en el futuro) incluidos los trabajadores y trabajadoras a domicilio.

El Departamento de Inspección del Trabajo tampoco cuenta con un programa especial “ya que es muy difícil ubicarlos porque se trata de un segmento de trabajadores muy disperso”. Sin embargo, en los casos en que dichos trabajadores se acercan a la institución, este departamento puede canalizar las denuncias, enviar inspectores (una vez identificada la empresa) y realizar reuniones de conciliación y arbitraje. En todos los casos registrados, la iniciativa ha partido de los trabajadores interesados.

La institución que cuenta con el programa mejor estructurado de capacitación para trabajadores es el Centro de Apoyo a las Empresas (CEPAE) del Ministerio de Industria y Comercio, que con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) está desarrollando un Plan Piloto de Capacitación del microempresario mediante la entrega de bonos de capacitación. Actualmente existen unas 60 instituciones usuarias de estos servicios que comprenden: información, asistencia técnica y desarrollo de la capacidad de gestión empresarial, incluyendo el asesoramiento sobre recursos financieros. Los cursos se dirigen a grupos que los solicitan.

El Programa del CEPAE hace parte de una nueva concepción de la Formación Profesional en Paraguay, que hasta el año 1995 impartía diferentes cursos desde el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) con programas elaborados “desde la oferta”, es decir desde el mismo SNPP. El nuevo Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral está orientado con la estrategia “desde la demanda” es decir, a partir de la solicitud que presentan los pequeños y medianos empresarios, y enmarcado en los requerimientos que plantea el MERCOSUR.

En la selección de los beneficiarios de los bonos y cursos de capacitación el CEPAE sólo considera que el capacitado tenga una máquina (herramienta) y esté trabajando, sin diferenciar si lo hace a domicilio o en forma independiente.

El nuevo sistema se propone además, crear un Organismo Rector que se encargue de regular, acreditar, establecer y controlar los currículos, los programas de capacitación y algún tipo de certificación válida para otros países del MERCOSUR.

El mismo CEPAE cuenta además con dos pequeños programas de apoyo a la gestión crediticia y a la comercialización a nivel nacional, respectivamente. En ambos, su actividad consiste en articular a pequeños y medianos empresarios con las instituciones pertinentes, brindando asesoramiento para un logro efectivo en la gestión.<sup>6</sup>

La otra institución que tiene programas que incluye a los trabajadores a domicilio (aunque no de manera específica) es el Servicio de Promoción Artesanal también del Ministerio de Industria y Comercio. En este caso, las actividades están menos orientadas a la capacitación y más dirigidas a la comercialización. Los productos, de artesanía nacional, son elaborados sobre pedido una vez que se ha realizado el contacto para exportación por intermedio del proyecto PROPARAGUAY. Se promocionan artesanías textiles: mantelería y bordados, manufacturas en cuero y últimamente hamacas de fibras naturales.

Este programa, que fue creado en la década del sesenta está teniendo un fuerte impulso aunque su accionar depende, en gran medida, de la iniciativa de la Dirección de turno. La limitación más importante está dada por la baja capacidad de gestión tanto en términos de recursos humanos como de presupuesto. Para realizar sus exportaciones se manejan con “adelantos” proveídos por los compradores, los cuales son transferidos a los productores para iniciar los trabajos. Una vez realizada la exportación se hace el pago final.

Los trabajadores beneficiados son captados por otros proyectos gubernamentales, como los de generación de ingresos del Ministerio de Agricultura y Ganadería, por ejemplo, o bien son aquellos artesanos que cuentan con algún reconocimiento a nivel local o nacional. Esporádicamente apoyan a artesanos que individualmente se acercan a la institución.

El Servicio Nacional de Formación Profesional también realiza, como ya se dijo, cursos de capacitación dirigidos a personas individuales y a empresas de diferente envergadura. Ha desarrollado un Sistema de Formación Dual para aprendices jóvenes y apoya su presupuesto en la Ley N° 1265, que destina el 1 por ciento sobre los salarios pagados, a actividades de capacitación. También dispone de una pequeña fracción del Presupuesto General de la Administración Central y del apoyo de la cooperación internacional. Para la implementación de sus cursos cuenta con centros asociados (públicos y privados), con el apoyo de gremios, cámaras empresariales y sindicatos que proponen empresas o trabajadores a ser capacitados así como los temas de capacitación. Se dispone además, de la colaboración de otras instancias gubernamentales para el desarrollo de temas específicos, como es el caso de la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República, en los cursos dirigidos a mujeres.

---

<sup>6</sup> La institución encargada de brindar asesoramiento con respecto al mercado internacional es PROPARAGUAY.

Aún cuando el SNPP está en proceso de reestructuración, ésta es, hasta el momento, la institución de mayor reconocimiento a nivel nacional y se prevé que sea incorporada al nuevo Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral.<sup>7</sup>

Desde el Ministerio de Agricultura y Ganadería, a través del Servicio de Extensión Agraria y del Departamento de Promoción de la Mujer, se ofrece capacitación y apoyo crediticio tanto para actividades agrícolas como para mejoramiento del hogar y la producción artesanal. Según la entrevista realizada, en este último grupo se estaría incluyendo a los trabajadores a domicilio, principalmente mujeres que realizan actividades de artesanía en cuero, tejidos y bordados.

En su programa de apoyo crediticio, el MAG ha captado algunos conflictos que se producen entre las “bordadoras” de telas nacionales y sus “patronas” por la propiedad final de los artículos, ya que ambas partes pretenden colocar su propia etiqueta (marca). En estos casos el Departamento de Promoción de la Mujer apoya con créditos a las trabajadoras para que puedan “independizarse”.

## **5.6 Sugerencias para medidas específicas**

El Departamento de Inspección del Trabajo del MJT, ve como necesaria la realización de inspecciones a las empresas que contratan trabajadores a domicilio, pero como condición previa se deberá disponer de un programa de identificación y seguimiento para dichas empresas. Como medida complementaria a ésta, se mencionó la necesidad de que los trabajadores a domicilio puedan “organizarse” en sindicatos.<sup>8</sup>

Desde el Programa de Formación y Capacitación Laboral del MJT, se ha sugerido la definición de programas específicos de formación y capacitación para aumentar la calidad de su producción y con ello sus ingresos (incluyendo en esto que la calidad del producto aumenta la capacidad de negociación con las empresas). Con respecto al seguro social, se han referido dificultades para su implementación ya que el sistema actual ni siquiera cubre en un 100 por ciento a los asalariados “intra” empresa.

El Centro de Apoyo a las Empresas del MIC sostiene la necesidad de flexibilizar las relaciones de trabajo, reducir y simplificar las normas para garantizar su cumplimiento. Esta posición, que en general coincide con la de las empresas consultadas, considera que la sub-ocupación es preferible a la desocupación.

Aquellas instituciones que tienen un contacto directo con la producción de artesanías han señalado la falta de capacitación (en presentación y terminación del producto) y de financiamiento (para la adquisición de insumos) (Departamento de Promoción de la Mujer, MAG).

En un sólo caso, entre las instituciones gubernamentales consultadas, se señaló la necesidad de “definir bien quiénes son (los trabajadores a domicilio) y diferenciarlos de los demás trabajadores”. (Servicio de Promoción Artesanal, MIC).

## **6. Percepción de organizaciones y profesionales referentes**

---

<sup>7</sup> Otra de las instituciones de goza de alta reputación en el área de capacitación y apoyo crediticio a pequeñas y medias empresas es la Fundación Paraguaya para el Desarrollo (FUPACODE), de la cual sólo se obtuvieron datos a través de las memorias publicadas. Esta es una institución privada que opera de manera similar al CEPAE en el área de capacitación pero cuya finalidad específica está en dar apoyo crediticio en condiciones más adecuadas que la banca formal.

<sup>8</sup> Con respecto a la sugerencia de sindicalización se deberá tener en cuenta que en muchos casos los trabajadores y trabajadoras a domicilio son ex-empleados de fábricas, especialmente de empresas de gran envergadura y que probablemente mientras fueron asalariados ya estuvieron incluidos en sus respectivos sindicatos. Se han obtenido referencias en este sentido en industrias de la confección, el cuero y la madera.

Con el objeto de obtener una visión global de la situación de los trabajadores a domicilio también fueron entrevistados dos dirigentes de las principales centrales sindicales independientes del país: Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y Central Nacional de Trabajadores (CNT); un abogado laboralista, ex-asesor sindical y una profesional, psicóloga laboral, con trayectoria en recursos humanos para empresas y actual asesora empresarial. (ver Anexo I).

### **6.1 Organizaciones sindicales**

En la selección de los representantes de centrales sindicales fueron identificados una Secretaria de la Mujer, considerando que el sector femenino es referido como el más amplio entre los trabajadores a domicilio y un dirigente varón que durante su trayectoria laboral también se desempeñó en este segmento del mercado de trabajo.

Desde la Secretaría de la Mujer de la CUT, se tienen contactos con trabajadoras a domicilio, principalmente ex-empleadas de la industria textil. No se dispone de un registro sistematizado pero se les apoya en sus denuncias. La mayor parte de la relación con sus respectivos sindicatos se circunscribe a solicitudes de apoyo para determinar el monto que les corresponde en las indemnizaciones por despido (de su condición de asalariada intra-empresa).

El mecanismo que utiliza la empresa para reducir su personal es indemnizarlo parte en efectivo y parte en maquinarias, las cuales generalmente son obsoletas y deber ser reemplazadas, por lo que la empresa “gana dos veces”: indemniza la mitad de lo que corresponde y además coloca una maquinaria que ya no utilizará:

*“yo te despido, luego de 10 o 12 años de antigüedad, te doy la mitad y te digo: porqué no hacemos lo siguiente: te damos la mitad en efectivo y la otra mitad en máquina, nosotros no te vamos a dejar en la calle, te vamos a seguir dando trabajo y vos venís a retirar el trabajo para hacer en tu casa”. Ejemplo relatado por la Secretaria de la Mujer, CUT.*

De esta manera, se advierte que la ganancia de la empresa tiene dos dimensiones por un lado se libera de las cargas sociales de la trabajadora y por otro abarata el costo de producción ya en cierto sentido retiene a su empleada pero le paga por unidad, que resulta ser un costo mucho menor: “una trabajadora, para equiparar el sueldo que ganaba, debe trabajar el doble cuando el pago es por unidad”. Aquí la expresión “por unidad” se refiere a piezas o partes de una prenda, como cuellos, puños, dobladillos, bolsillos, etc.

Según la descripción que se hace de la relación de trabajo, en algunos casos (como la confección de calzados) el trabajador a domicilio asume el proceso completo, quedando en manos de la empresa (fábrica) el diseño -que además cambia cada año o temporada- y la provisión de insumos; mientras que el trabajador provee la mano de obra propia y familiar. En estas descripciones se puede advertir la claridad con que el sector sindical establece la relación de dependencia entre el trabajador y la empresa, independientemente del tamaño de la misma.

Aunque existe la conciencia que estos trabajadores no tienen toda la cobertura que podría brindárseles de acuerdo con las normas laborales, también se admite que el trabajo a domicilio puede representar alguna ventaja (aunque sea subjetiva) para el trabajador:

*“ Así los trabajadores tampoco se desvinculan de su patrón y tienen la posibilidad de llevar las máquinas para trabajar en sus casas; una comodidad ... sin horario puede trabajar mucho más”* Dirigente sindical, ex-trabajador a domicilio, CNT.



Según los sectores, la dirigencia sindical encuentra que existe una cierta división del trabajo entre mujeres y hombres, ya que las primeras se desempeñan más en el sector de las confecciones y los segundos en la industria del calzado. Además se ha advertido que cuando el hombre realiza trabajo a domicilio es porque tiene un cierto grado de calificación: zapateros, sastres, metal mecánicos, etc.; mientras que las mujeres lo hacen más por necesidad, porque fueron despedidas, por su avanzada edad y/o porque tienen hijos pequeños que cuidar. El grado de especialización requerido explica porqué el dirigente de la una de las Centrales había referido que el “trabajador a domicilio gana más”.

Las formas de reclutamiento referidas por el sector sindical no difieren demasiado de las que se conocen en las instancias gubernamentales, aunque en este caso se nota un mayor conocimiento sobre cómo funcionan las cadenas de sub-contratación entre los mismos trabajadores: cuando los pedidos son muy grandes y no dan a basto con la ayuda familiar y/o cuando comienzan a capitalizarse y pueden montar su propio taller. En el primer caso las sub-contrataciones son temporales pero en el segundo constituyen nuevos eslabones en la cadena de producción.

Por lo general los sindicatos no tienen, al igual que las instituciones gubernamentales, programas específicos para trabajadores a domicilio, sino que éstos son incluidos en sus respectivos cursos de formación sindical y capacitación profesional. El apoyo en la realización de denuncias tampoco es específico de este segmento de trabajadores.

Con respecto a las posibilidades de establecer una relación más orgánica entre este segmento de trabajadores y las Centrales Sindicales, se ha referido que, por un lado, se mantienen aquellos contactos que se habían establecido durante su permanencia en las empresas, pero por otro, “hay poco interés de parte de los propios trabajadores, que se sienten una especie de industrial, al no estar dependiendo directamente de un patrón, en una fábrica”.

Este mismo sentimiento de “independencia” se constituye en un obstáculo frente a la necesidad de reclamar los derechos garantizados en el Código del Trabajo:

*“ No hay cobertura legal, ... es como el mercado negro. Creo que hay un problema cultura. Están (los trabajadores a domicilio) totalmente desprotegidos pero conscientemente sobreprotegen al patrón, porque se sienten luego un pequeño patrón también”.* Dirigente sindical, ex-trabajador a domicilio, CNT.

Al no existir un programa de apoyo específico desde las centrales sindicales tampoco se dispone de un conjunto de medidas o sugerencias concretas para mejorar las condiciones de trabajo de este segmento. Los señalamientos que se hicieron son los clásicos sobre la necesidad de “hacer cumplir” la ley y de “no legitimar ni convalidar” las cadenas de sub-contratación

## **6.2 Asesores Laborales**

Los profesionales que de alguna manera se han vinculado tanto con las empresas como con los trabajadores a domicilio, son quienes tienen una visión más clara acerca del origen y las posibilidades futuras de este segmento de trabajadores. Sobre el reciente crecimiento de este segmento se anotaron dos causas principales:

- C la respuesta gubernamental ante las denuncias de trabajadoras de la confección, que se concretó en la intervención (y posterior cierre) de pequeños talleres clandestinos: 30 empleados en una “vivienda familiar” que se pulverizaron en trabajos individuales en sus respectivos hogares; y
- C las necesidades de las grandes empresas de renovar su equipamiento, elevando el nivel de tecnología empleada y renovando el perfil de sus trabajadores.

En el primer caso se trata de pequeñas empresas y en el segundo, de las fábricas de mayor capacidad productiva. En ambos, la respuesta tiene los mismos resultados ya sea para encubrir las contrataciones “sacando fuera” el trabajo y así invisibilizarlo o para poder prescindir del personal de más edad, menor calificación y mayor dificultad de re-capacitación.

Otra forma en que se invisibiliza la relación de dependencia es a través de la adquisición de máquinas, generalmente con apoyo crediticio del patrón, porque convierte al trabajador en “socio comercial”.

Con respecto a los diferentes tipos de trabajos que se realizan, en este nivel, se ha señalado la necesidad de distinguir más claramente cuando se trata de una sobrecarga de trabajo que obliga a “contratar” gente de fuera de la empresa, de aquellas situaciones en que una parte del trabajo ya “no se realiza” en la empresa, en ningún momento del tiempo. En este último caso se estaría ante una situación de tercerización.

La permanencia en el tiempo de estos trabajadores dependerá del rubro de que se trate: mientras aquellos que pueden ser reemplazados por nuevas tecnologías van a desaparecer, otros trabajos “más duros” de tecnificar van a permanecer. Entre estos últimos los más importantes estarían en el sector primario: algodón y tabaco, y en la artesanía textil: bordados de aho po'i, tupoy, ñandutí, etc.

También se ha admitido que mientras unas ocupaciones son reemplazadas por la tecnología o simplemente abandonadas (como la fabricación de velas de cebo) otras nuevas van a aparecer (como el armado de computadoras). El punto central está tanto en el mecanismo de descentralización del trabajo, como en las posibilidades de avance tecnológico. Además, aún cuando algunas fases del proceso productivo puedan ser tecnificadas habrá que considerar que siendo el costo de la mano de obra paraguaya tan bajo, no es posible asegurar que todas las empresas estén en condiciones de sustituirla por nuevas tecnologías.

Reiterando los mecanismos de contratación ya señalados por las instituciones del sector gubernamental, se ha agregado que la práctica del trato “de palabra” es una característica cultural en la población paraguaya, lo que refuerza a los contratos no escritos que permiten y refuerzan las cadenas de sub-contratación y el trabajo no registrado:

*“Normalmente funciona en base a la relación de confianza, de conocimiento mutuo. Generalmente han sido trabajadores antiguos de la empresa, porque para que un trabajador lleve un lote de tela que cuesta entre 15 y 20 millones de guaraníes a su casa, sin ningún papel de por medio, se necesita realmente confianza. Los casos que yo conozco, en confección, había gente que tenía más de 12 o 13 años de antigüedad, una antigüedad que es todo un capital ... El empresario le conoce muy bien a sus trabajadores a domicilio”. Laboralista ex-asesor de la CUT.*

Con respecto a los apoyos brindados, se ha referido que en aquellos casos en que existe una cadena de relaciones entre empresas mayores, talleres y trabajadores a domicilio, el jefe de taller invita al jefe de familia (trabajo a domicilio) a los cursos de capacitación impartidos por las empresas. Esta estrategia parece corresponder sólo a aquellas de mayor envergadura y muestra una ventaja de la articulación entre emprendimientos de diferente capacidad.

Como medida para el fortalecimiento del segmento de trabajadores a domicilio, los profesionales han resaltado la necesidad de emprender una “gran campaña” que permita identificarlos tanto de parte del gobierno como del sector empresarial y los propios trabajadores. Se ha hecho referencia a los éxitos obtenidos por las campañas de visibilización de pequeñas y medianas empresas, que eran prácticamente

ignoradas hasta comienzos de la presente década y hoy cuentan con una identidad propia (PYMES), programas específicos de apoyo y resultados positivos constatados.

## 7. Principales características en empresas seleccionadas

Con el objeto de realizar un primer acercamiento hacia los diferentes tipos de empresas que contratan trabajo a domicilio fueron seleccionadas:

- C una editorial que ha mecanizado la mayor parte de su producción, pero recurre a trabajos manuales encargados a sus propias empleadas cuando se trata de encuadernar ejemplares únicos (Editora, LITOCOLOR);
- C una empresa de confecciones artesanales que contrata a mujeres campesinas para el bordado de telas típicamente paraguayas para comercialización interna y exportación (ARTE POPULAR)<sup>9</sup>, y
- C una pequeña empresa que habiéndose dedicado a la fabricación de prendas de vestir, desmanteló un taller de 130 empleados para convertirse en una empresa netamente comercial, vendiendo prendas que son confeccionadas por talleres y trabajadoras a domicilio (NADRI, confecciones);<sup>10</sup>

### 7.1 Forma como se organiza la producción

La característica común a las tres empresas seleccionadas es que la decisión sobre lo que se va a producir, su diseño y su entrega al consumidor es decidida por la empresa. Tanto en la confección artesanal como en la comercial la selección y adquisición de la materia prima, el diseño (que para NADRI incluye el corte o molde) está a cargo de la empresa-madre.

El grado de tecnología utilizada es mucho menor en la manufactura de artesanías, pero también en este sector existe una cierta diferenciación en el uso de herramientas productivas, donde las artesanas trabajan con telares manuales y las confeccionistas del taller de la empresa con máquinas industriales.

La Editora LITOCOLOR ha logrado informatizar todo el proceso productivo, desde la composición y el montaje hasta la impresión y el cocido de sus materiales impresos.

Otra características común, es que en la recepción de los artículos la empresa se reserva la aprobación o rechazo de las unidades (control de calidad) con diferentes estrategias de recuperación de la materia prima invertida.

El proceso de producción utilizado en las artesanías aparece como el más complejo ya que reúne en la misma empresa por lo menos dos estrategias claramente diferenciadas:

- , se diseñan los bordados y se encarga su confección a artesanas que entregan el producto terminado y listo para su comercialización: es el caso de parte de la mantelería, los cubre camas, las alfombras y las hamacas, y

---

<sup>9</sup> Existen muchos otros tipos de empresas, en diferentes sectores, que deberían ser estudiadas en profundidad. Tanto para su detección como para el dimensionamiento preciso de su importancia será de gran utilidad la información proveída por el Censo Industrial Nacional que está siendo procesada por la Dirección General de Estadísticas, Encuestas y Censos.

<sup>10</sup> La actividad de esta empresa será denominada como “confecciones comerciales” para diferenciarla de las confecciones artesanales.

, se hace el diseño de los bordados, se encarga la manufactura de telas bordadas y éstas son entregadas por las artesanas al taller de confección de la empresa donde se confeccionan las prendas de vestir, que posteriormente son comercializadas.

En el primer caso la relación es: empresa - artesanas - empresa; mientras que en el segundo es empresa - artesanas - taller - empresa.

La empresa de confecciones comerciales también establece diferentes tipos de relaciones, aunque siempre son de ida y vuelta entre ésta y los talleres o entre ésta y los trabajadores a domicilio. La selección de una u otra alternativa depende de la cantidad de prendas que haya que confeccionar así como de la intensidad de trabajo que implican. La contratación de las trabajadoras a domicilio está más relacionada a la confección de prendas infantiles “que necesitan un trabajo más detallista”, mientras que a los talleres se les encarga la costura de pantalones, camisas y prendas deportivas que han sido diseñadas y cortadas en la empresa.

En ambas empresas de confecciones se recurre a la intermediación. Esta figura cumple una doble función en la relación empresa-trabajador: por un lado, es un eslabón (de articulación) que establece el contacto para la comercialización de lo que es producido a domicilio y para la provisión de insumos desde la empresa o desde los mismos contratistas a las artesanas (hacia abajo). Por otro lado, su presencia hace que se interrumpa (des-articulación) la vinculación entre la trabajadora y la empresa (hacia arriba), liberando así a ésta última de todas las cargas sociales.

La ubicación geográfica de contratistas y artesanas es diferente, siendo que las primeras tienen mejor acceso a los medios de comunicación y de movilidad; mientras que las artesanas dependen de dichas intermediarias para poder entregar su producción. La ubicación de los talleres presenta condiciones similares a las referidas para las contratistas.

Del lado de los trabajadores, ellos se organizan trabajando con diferentes modalidades y para diferentes empresas. Mucha gente que trabaja para una empresa también tiene su propia fábrica o taller y en la medida en que más diversifica sus estrategias más “exige” de la fuerza de trabajo familiar:

*“Incorporan toda la mano de obra familiar, toda la familia trabaja, inclusive los hombres. En período de vacaciones, los chicos también ayudan. Algunos (niños) hacen el crochet, otros sacan hilos de las telas, cuando se terminan de bordar las vainillas, ... de acuerdo a la edad que tengan hacen trabajos más o menos sencillos”. ARTE POPULAR*

Expresiones tales como “no compro la confección de ellas sino solamente la que les encargo en la medida, diseño y color que les encargo” son indicadores bastante claros de la relación de dependencia que se establece entre las artesanas, en este caso, y la empresa.

La supervisión y el control de calidad es otro aspecto del mismo indicador. Las condiciones de aprobación o de rechazo en muchos casos, no están claramente establecidas desde el inicio sino que dependen de la aprobación o desaprobación que hace la empresa cuando el producto está terminado.

*“Yo viajaba todos los viernes para tomar contactos, revisaba sus trabajos, les corregía, les enseñaba ... “ ARTE POPULAR.*

## **7.2 Antigüedad**

En los tres casos seleccionados las empresas tenían entre 15 y 19 años de operación, la variante estuvo dada por NADRI confecciones, que a pesar de ser la más antigua de las tres no ha logrado su consolidación teniendo que transformarse desde una fábrica de medianas proporciones (130 empleados) a un local donde solamente se realizan algunas partes de la producción: diseño, corte, control de calidad, embolsado y comercialización.

Los factores que determinaron su deterioro fueron referidos como los costos de exportación, la política impositiva y las cargas sociales. Hace dos años y medio que ha descentralizado su producción, tercerizando la parte de prelavado (encargada fuera en todos los casos) y encargando a domicilio la confección (costura) de las prendas.

En el momento de lo que su propietaria ha definido como “la crisis”, NADRI confecciones tuvo que apelar a un crédito para pagar las indemnizaciones, a la venta de dos de las tres marcas que habían registrado, al desmantelamiento del taller propio y la apertura de locales comerciales en diferentes centros de compra. Una parte de sus empleados fue indemnizada con máquinas y actualmente realizan trabajos en sus propios domicilio.

Actualmente refiere estar afectada por la política crediticia, que no apoya actividades comerciales sino de producción y por los aranceles fijados en el marco del MERCOSUR que encarecen la importación de materias primas. “El problema está en que lo que aquí (Paraguay) se produce (telas de algodón) no alcanza y no hay disponibilidad de materia prima y necesariamente se debe importar”.

### **7.3 Capitalización estimada**

La empresa que resultó contar con un nivel de capitalización mayor es la editora LITOCOLOR con 2 millones de dólares. Esta es, coincidentemente, la que detenta un mayor grado de tecnología en su producción y contrata un menor número de trabajadoras a domicilio. En las artesanías se cuenta con 150 mil dólares de capital y en las confecciones comerciales con unos 400 mil dólares. Aunque no es posible establecer ningún tipo de conclusión sobre el nivel de capitalización de las empresas que contratan trabajadores a domicilio, lo que se puede observar aquí es que: la empresa que podría considerarse como mediana y que no pudo fortalecerse fue la que contaba con el mayor número de empleados asalariados y un bajo nivel de tecnología.<sup>11</sup>

*“Aunque una parte de esto (400 mil dólares) son máquinas que quedaron paradas porque no hay más personal y quedarán obsoletas sin haberse podido usar”. NADRI confecciones.*

El nivel de capitalización tampoco ha tenido relación con la cantidad de “sucursales” de las empresas, que más bien parecen representar la estrategia de comercialización utilizada antes que un indicador de la capacidad económica de las mismas. En efecto, la editora LITOCOLOR no tiene más que un pequeño y antiguo local, en una zona relativamente céntrica de la ciudad de Asunción. NADRI confecciones tiene dos locales de venta en un Shopping Center de acceso para clase media y media baja, así como depósitos de distribución para ventas en ciudades fronterizas “para facilitar la exportación”.

Por su parte, ARTE POPULAR, que puede ser considerada como una empresa exitosa, cuenta con locales en un Shopping Center de acceso de sectores de ingresos medios y altos y una boutique en el centro de Asunción, diferenciando así claramente el nivel adquisitivo de su clientela.

### **7.4 Trabajo y remuneración**

---

<sup>11</sup> Hay que considerar que en la producción de artesanías la mayor parte del trabajo es manual y en este factor es que reside justamente el nivel de calidad del producto.

La proporción del personal contratado a domicilio muestra tener alguna relación con el nivel de tecnificación del proceso de producción. En efecto, LITOCOLOR contrata 2 trabajadoras a domicilio en un total de 70 empleados (31 permanentes, 37 temporales y 2 a domicilio), aunque en esta empresa es preciso destacar que el número de trabajadores temporales aún supera el 50 por ciento del total de los contratos.

NADRI confecciones, ha reducido su personal de 130 trabajadores asalariados permanentes a 24, no recurre a contratos temporales, sino que contrata a talleres grandes (100 trabajadores) o medianos (de 60 trabajadores) y a 16 trabajadoras a domicilio.

La empresa de confecciones artesanales cuenta con 23 empleados/as permanentes y estima en cientos las artesanas que trabajan parcialmente para la empresa:

*“De las personas que trabajan para la empresa en su domicilio, hay muchísimos. Es difícil precisar con exactitud porque se trabaja con contratistas, que a su vez sub-contratan de a 50 trabajadoras cada uno y se forma una cadena... Por lo que calculo que puede llegar fácilmente a 600, 800 o 1000 personas, subiendo y bajando”.* ARTE POPULAR.

La necesidad de tercerizar o de emplear trabajadores a domicilio puede variar con la tecnificación. Si se considera en detalle lo relatado por el dueño de la editora, se puede observar que en esta empresa hubieron dos momentos, una primera fase de expansión, con demandas temporales que excedían su capacidad y obligaban a contratar a trabajadores a domicilio y otra fase de consolidación de su amplia clientela que le permite incorporar tecnología para mantener un ritmo siempre alto de producción. En esta segunda fase el trabajo a domicilio sólo se emplea para aquellas (pocas) tareas que no pueden ser mecanizadas, la empresa ha conseguido un alto grado de especialización y terceriza sólo aquellas actividades que son “no específicas” de su actividad, como la contabilidad, por ejemplo:

*“Antes yo tenía gente a quién llevaba, por ejemplo, 200 libros en la camioneta en su casa y le pedía que me terminara para el día siguiente. Pero eso se acabó, ya no trabajo de esa manera ... Ahora el cocido de libros ya está superado ... se usa un sistema nuevo que todo el mundo compró porque elimina personal y sobre todo tiene rapidez... Sin embargo cuando hay pedidos de encuadernación manual para colecciones se toma y se le da a la secretaria o a una empleada (de la misma empresa) quienes llevan y hacen en sus casas. Estos son acuerdos temporales, cuando aparecen los trabajos, dos o tres veces al mes.* Editora LITOCOLOR.

La empresa de confecciones comerciales trabaja con las ex-empleadas de su fábrica y con talleristas que “se ofrecieron”. En ambos casos la intensidad del trabajo varía según la época del año y la disponibilidad de insumos. En este caso, el hecho de “sacar afuera” una parte del proceso de producción se debe a su incapacidad de absorber costos y riesgos, más que a especialización.

En la confección artesanal la producción manual es imprescindible pero, esta parte del trabajo que implica muchas operarias, no se realiza en la empresa. Sin embargo, además de la presencia de los contratistas se reconocen más de 150 contactos directos, o artesanas de confianza. Estas relaciones, se refiere, duran toda la vida y la relación es permanente. La especialización está más bien en cada artesana que aprendió y realiza un determinado rubro, el cual por sí mismo no significa el producto terminado. Además estas “partes” ni siquiera se realizan en la misma unidad doméstica. Este esquema de producción conviene a la empresa porque agiliza el proceso y abarata el trabajo.

*“Hacer un mantel te puede llevar una semana si es sencillo, pero también entre 1 y 6 meses si es de tela auténtica. Todo tiene su proceso, por ejemplo, en un mantel intervienen varias personas, una para hacer la tela cuando ésta se hace a mano, otra borda, otra le pone el encaje y otra es la que lava y plancha. En la mayoría de los casos no se hace esto en una misma familia, son personas de distintos lugares y la contratista es la encargada de unir las partes ... viene con el trabajo ya todo terminado”.* ARTE POPULAR.

A pesar de que la relación es permanente, también se reconocen ciclos de producción, aunque en este caso no se debe a variaciones en la demanda del producto sino a la combinación que hacen las artesanas del trabajo a domicilio con sus tareas agrícolas: cosecha de algodón y caña de azúcar principalmente.

En la industria de la confección artesanal o comercial el pago se realiza por unidad y de acuerdo al tipo de trabajo realizado. En la editora consultada el pago también es por unidad y no se considera que éste ha sido realizado en horas nocturnas, aunque se trata de empleadas de la misma empresa quienes durante el día realizan otras tareas (asalariadas).

En las confecciones “cada producto tiene su precio” el cual se define una vez realizado el control de calidad.

Cuando existe subcontratación, aunque en todos los casos se refieren al pago como “precio” del producto, existen indicios de que se trata de remuneración al trabajo, ya que son las contratistas quienes ponen “el hilo y la tela” quedando a la empresa la responsabilidad del diseño y del control de calidad y a la artesana la manufactura del producto.

Cuando un producto no es aceptado por la empresa es devuelto a la contratista y ésta decide si lo vende por su propia cuenta a otros comerciantes o lo devuelve a la artesana, quién, a su vez, buscará la forma de comercializarlo. Este fenómeno de regreso de la producción hace que el artículo pierda precio a medida que se descende en la cadena, por el tipo de clientela que cada eslabón es capaz de conseguir. Es por esta razón que las artesanas (y también las contratistas) prefieren los “descuentos” por baja calidad, a la devolución de las prendas y unidades confeccionadas.

El nivel de consolidación de las empresas también influye en la capacidad que éstas tienen para absorber los “errores” de producción, siendo más blandas las condiciones en las empresas más exitosas y más duras en aquellas de menor estabilidad económica.

*“El mismo trabajo que está muy bien acabado tiene otro precio diferente, una especie de premio a la excelencia. Si está mal acabado, les devolvemos, ellas (contratistas y artesanas) ya saben eso. Mientras se están capacitando (en la misma empresas) nosotros tomamos esos trabajos que no están muy bien acabados y ponemos un precio especial, pero una vez que termina su capacitación nosotros les devolvemos y ellos deben buscar la forma de vender en otro lado”* ARTE POPULAR.

## **7.5 Apoyos brindados y beneficios contemplados**

El tipo de apoyo brindado depende de las posibilidades y, sobre todo, de las necesidades de la empresa. En el caso de la editora, para que el trabajo de encuadernación manual se realice fuera de la empresa deben proveer de ciertas herramientas a sus trabajadoras (quienes dedican la mayor parte del tiempo a otras tareas). Las herramientas proveídas son menores, tales como refiladora o guillotina, los demás insumos son conseguidos por las trabajadoras y los agregan al “precio” establecido.

En el caso de trabajar con ex-empleadas, el apoyo más usual, como ya se ha mencionado, es el aval para la adquisición de máquinas, cuando éstas no son proveídas por el ex-empedor como parte de indemnizaciones u otros pagos. En el caso de NADRI confecciones lo que realmente se hace es proveer la garantía para el crédito y un volumen de trabajo suficiente como para que sus trabajadoras puedan cumplir con los compromisos de las cuotas.

En la producción de artesanías, la calidad del producto es esencial al éxito de la empresa, que se dirige a una clientela de altos recursos y a la exportación. Por ello, en este caso la capacitación es la forma de apoyo brindado:

*“Capacitación sí reciben, porque nosotros les capacitamos a todos, si no, no hay forma de trabajar con ellos. A cada uno se les corrige su trabajo en forma individual (en esto consiste la capacitación, no se trata de cursos estructurados), a cada uno se les da muestras en forma individual y se les hace el seguimiento ... resulta difícil trabajar con el artesano, porque el mismo trabajo que le hacemos a los contratistas, ellos tienen que volver a aplicar con los artesanos”.* ARTE POPULAR.

Con respecto a la seguridad social y otros beneficios, estos no son brindados en ninguna de las empresas consultadas. La editora LITOCOLOR y ARTE POPULAR sólo brindan estos beneficios a su personal contratado en forma permanente: menos del 50 por ciento en el primer caso y 23 de cientos o miles, en el segundo. La empresa de confecciones comerciales no solamente no los brinda sino que ha referido explícitamente que “esta fue una de las causas para cerrar la fábrica, sobre todo el aguinaldo que el sindicato lo pedía por el total ganado por cada trabajador en el año” mientras que la parte patronal ofrecía que se establezca sobre el sueldo mínimo.

Tampoco se lleva un registro de los trabajadores a domicilio “solamente la forma de contactarlos” especialmente en el caso de los contratistas. No existe libreta de insumos ni de pagos, pero se exige a las costureras y talleres “proveedores” que estén inscriptos como independientes (tributo único) para que puedan expedir boletas que son presentadas en el momento de pagar el IVA (impuesto al valor agregado).

## **7.6 Sugerencias desde las empresas**

En las tres empresas consultadas, la posición con respecto a la permanencia del trabajo a domicilio es que se mantendrá en el futuro. En el caso de la encuadernación manual, esto se percibe como una necesidad para colecciones personales; en el caso de las artesanías no se vislumbra ninguna posibilidad de que se realice esta tarea “todas juntas en un taller” y en el caso de la confección comercial, las ventajas que trae la descentralización no pueden ser reemplazadas en su escala de producción.

En todos los casos, además, se han hecho manifestaciones con respecto a la necesidad de capacitación de los trabajadores, para elevar la calidad de los productos y así el precio y las remuneraciones. La calidad del producto también fue señalada, en el caso de las confecciones, como una exigencia para competir en el MERCOSUR.

La empresa de confecciones comerciales, también hizo referencia a la necesidad de ampliar las líneas de créditos dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, especialmente para mejorar su nivel de tecnificación, así como a la necesidad de “flexibilizar” más las relaciones de trabajo para que sea posible cumplir con la ley, además de replantear las condiciones de exportación y el papel de los sindicatos.

## **8. Principales características de los trabajadores a domicilio**



## 8.1 *La (escasa)información estadística*

La Encuesta de Hogares de 1996 incluye en la sección correspondiente a Actividades Económicas de la Población la pregunta: Localización de la empresa. Quienes responden “aquí” realizan su actividad en el propio domicilio. En este grupo se incluyen tanto los trabajadores directos de la tierra (campesinos) como los Trabajadores por Cuenta Propia y a Domicilio. Del total de casos que han respondido “aquí” fueron excluidos los dos primeros con la intención de aislar a los Trabajadores a Domicilio, es decir aquellos que respondían a la categoría de Obreros Privados y realizaban su labor en su vivienda. Con esta metodología sólo se pudieron identificar 21 casos, en un total de 2.943 viviendas encuestadas en el total de zonas urbanas del país y en áreas rurales de los Dptos. de Alto Paraná e Itapúa.

Como los casos detectados eran insuficientes, se procedió a analizar una a una las boletas de todos los trabajadores que referían su vivienda como el lugar de trabajo, agregándose sólo tres casos más que habiéndose declarado como Trabajadores por Cuenta Propia correspondían a la categoría de Trabajadores a Domicilio. Se obtuvo así una muestra mínima de 21 familias (hogares) y 24 casos en total.

De la evaluación de los cuestionarios se puede concluir que los mismos problemas de conceptualización que se encuentran en otros niveles obstaculizan la captación de los Trabajadores a Domicilio, definidos, tal vez como independientes más que como obreros, por parte de los encuestadores y porque se declara la dirección de la empresa o del contratista para el cual se trabaja (en lugar del propio domicilio) por parte de los encuestados.

Con la intención de salvar esta dificultad se vio como conveniente incluir en este estudio la información que recoge el Censo Industrial Nacional realizado en 1997, que fue administrado a empresas industriales de 7 y más empleados y a empresas de servicios con 3 y más empleados. En ambos casos se ha hecho las preguntas: Hay personas que trabajan para la empresa en su propio Domicilio? y Cuál fue la cantidad máxima de esas personas en 1996? . El Censo Industrial, aún cuando no contiene información sobre los trabajadores en particular, permite ubicarlos en la composición total del personal contratado por la empresa en forma temporal o permanente, según el tipo de actividad desarrollada por la misma. Lamentablemente, a la fecha de elaborar el informe final de este estudio los datos aún no habían sido procesados.

La información proveída por la Encuesta de Hogares de 1996, no permite un análisis estrictamente estadístico de los datos, que fueron tratados como “casos” en la descripción de algunas de sus características (ver cuadro del Anexo II). Así se ha encontrado que, coincidentemente con las entrevistas realizadas, la mayor parte de dichos trabajadores reside en el Departamento Central (tanto urbano como rural) y en las áreas urbanas de Asunción, Cordillera y Alto Paraná.

Según su posición en la estructura familiar, la mayor parte son hijos varones, aunque también se encuentran jefes de hogar (varones) y esposas, y solamente 4 de las veinte familias captadas declaran que más de un miembro realizan en forma conjunta el mismo trabajo.

Aún cuando la tendencia que muestran las entrevistas y algunos estudios realizados (ver Zarza s.f) llevarían a pensar que en este segmento predominan las mujeres, los datos disponibles reflejan lo contrario. En realidad, la presencia de un sexo u otro está más relacionada con el tipo de actividad. La oferta femenina a domicilio aparece más restringida alrededor de la industria de la confección mientras que los hombres diversifican sus actividades en rubros de carpintería, manufacturas metal mecánicas, materiales para construcción y herrería, principalmente.

Según su edad, la predominancia es de trabajadores jóvenes con un promedio de 37 y 30 años para jefes de hogar varones y esposas, respectivamente y de 17 y 22 años para hijos varones y mujeres, respectivamente. Este comportamiento del factor edad, especialmente entre las mujeres que trabajan en actividades de confección se contradice con lo referido por las empresas entrevistadas acerca de que estas costureras son ex-empleadas de grandes fábricas que no han podido ser re-cicladas en el proceso de modernización de sus empresas. Existiría entonces la posibilidad de que éstas últimas se hayan declarado como jubiladas o retiradas, aunque estén desempeñándose como trabajadoras a domicilio. Otro elemento a destacar es la escasa edad de los hijos varones, especialmente en los casos en que constituyen grupos familiares (entre 13 y 16 años), lo cual, a pesar de que no permite conclusiones definitivas, llevaría a pensar que se trata de mecanismos de iniciación en el mercado de trabajo.

Las horas empleadas para trabajar también son escasas. No se ha encontrado ningún caso por encima de las 80 horas semanales frente a 9 de 24 casos que refieren trabajan 40 horas o menos. Aunque se podrían pensar que se trata de una dedicación parcial porque también se realizan otras actividades económicas, es necesario señalar que en los casos consultados, ninguno refirió dedicarse a otra ocupación. De todos los grupos, son las esposas o compañeras quienes dedican un menor número de horas a su actividad productiva (32.6 hs. en promedio).

Con respecto al ingreso, la mayoría percibe menos de lo establecido como salario mínimo en el momento de realizarse la encuesta. Según la actividad realizada es el sector de confecciones el que reditúa mayores ingresos especialmente para las mujeres y el de carpintería o la manufactura de piezas metal-mecánicas para los varones.

Los ingresos más altos lo tienen las mujeres en posición de esposas, siguiéndole en importancia los jefes varones, los hijos varones y las hijas mujeres. Aunque, como ya se dijo, las mujeres dedican un número menor de horas a su trabajo remunerado, éste resulta el mejor pagado en la relación horas/ingreso, siguiéndole en importancia los jefes e hijos varones, y quedando en último lugar las hijas mujeres.

En cuanto al nivel de escolaridad, la mayoría de estos trabajadores, independientemente del tipo de actividad que realizan y de sus ingresos, tienen estudios primarios, sólo cuatro de ellos han cursado el ciclo básico (9 años de escolarización) y uno termino sus estudios secundarios (doce años). Este último caso corresponde a una hija mujer que hace trabajos de “cotillón” para fiestas infantiles, empleando no más de 24 horas semanales.

Otros datos proveídos por la misma Encuesta de Hogares señalan que, en 24 casos solamente dos tienen seguro social (Instituto de Previsión Social) y como son esposas o compañeras, es presumible que se trate de familiares dependientes de un asalariado varón. Los 22 casos restante no están asegurados, dos de estos recurren a centros privados para la atención de su salud, uno a la medicina empírica tradicional y los demás a los centros locales del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social.

## **8.2 Resultados de la información cualitativa**

Para complementar la (escasa) información cuantitativa existente sobre la situación y características de los trabajadores y las trabajadoras a domicilio se realizaron seis entrevistas a profundidad en: Asunción (2), el Area Metropolitana (1) y el interior del país (3). De éstas, la mitad corresponde a trabajadores varones y la otra mitad a trabajadoras mujeres. Seleccionando aquellos oficios que aparecen como “clásicos” en la producción domiciliaria se tomó contacto con dos sectores representativos: la industria de la confección (3) y del calzado (2). Y para correlacionar la información sobre los trabajadores con la obtenida de las empresas se entrevistó también a una trabajadora de la editora LITOCOLOR.

Los casos seleccionados se pueden caracterizar de la siguiente manera:<sup>12</sup>

- i) una mujer que confecciona ropas para niños por encargo de una empresa de Asunción, la cual comercializa su producción en sectores de ingresos medios y bajos. Su trabajo consiste en costura y pegado de accesorios, mientras que el patrón se encarga del diseño, del lavado, el planchado y el empaquetado. La empresa pone su marca al producto elaborado;
- ii) una mujer costurera que trabaja para una pequeña empresa que importa fardos de ropas usadas, en el interior del país. Su trabajo consiste en transformar las ropas al estilo y talle locales. Toda clase de ropas;
- iii) un confeccionista varón (pantalonera), residente en el interior, que hace pantalones para una empresa de Asunción, retirando las telas y el diseño de la empresa y entregando las unidades confeccionadas;
- iv) un zapatero que trabaja para una pequeña industria en el interior del país. La empresa define el diseño, suministra los materiales y las máquinas, hace la terminación y vende el calzado. El trabajador realiza los cortes y confecciona el aparato.
- v) un zapatero que trabaja para varias empresas de Asunción, siempre le proveen los insumos y las máquinas. El trabajador posee las herramientas manuales, realiza el corte y el aparato, también detalles de la terminación. La empresa pone la marca.
- vi) una encuadernadora manual, que retira el trabajo de la empresa donde se desempeña como limpiadora asalariada. La empresa le provee de herramientas. La trabajadora realiza todo el proceso manualmente.

### 8.2.1 Características socio-demográficas

Todos los casos entrevistados refirieron estado civil casados y son de edad mediana (entre 27 y 39 años) con un sólo caso (masculino) de 52 años. Todos ellos también, independientemente del sexo del trabajador, tienen menos hijos que el promedio nacional (entre uno y tres) y en todos los casos los hijos tenidos viven en la misma vivienda que los trabajadores. Se trata de familias en etapa de reproducción.

La migración, no es un elemento constante, excepto en lo que se refiere a desplazamientos rural-urbanos que son característicos en la población paraguaya de escasos recursos económicos.

Con respecto a la vivienda, los materiales con que están construidas y la disponibilidad de servicios es de buena calidad en áreas urbanas y de menor nivel en las áreas rurales, reflejando las condiciones de vida promedio de sus respectivas localidades. En cinco de los casos, para realizar el trabajo se utilizan sectores marginales de la vivienda, como corredores y galerías, y solamente uno (pantalonera) posee una especie de galpón para realizar su trabajo. Este último caso contrata ayudantes.

El nivel educativo es relativamente alto (primaria completa) y la capacitación específica en su oficio es variable: existen casos exitosos de aprendizaje “por experiencia” (pantalonera y encuadernadora) y otros que han realizado más de un curso, especialmente en el rubro de confección de calzados (3 años de capacitación permanente).

En los casos en que se cuenta con algún tipo de seguro social éste tiene su origen en otros empleos (encuadernadora-asalariada) o son familiares de otros asegurados (esposas de asalariados), pero todos

---

<sup>12</sup> Aquí solamente se describirá el trabajo considerado “a domicilio”. En los casos que se realicen otras actividades económicas éstas serán tenidas en cuenta para el análisis.

ellos recurren al centro de salud local (del Ministerio de Salud Pública) tal como se encontró en la Encuesta de Hogares, por lo que se puede proponer que el sistema de salud pública juega un rol de sustitución con respecto a la seguridad social para este segmento de trabajadores. Además, una de las mujeres entrevistadas refirió que como en su trabajo “el tiempo es oro” prefiere incluso recurrir a la medicina privada antes que “hacer colas” en el IPS (seguridad social).

A las mujeres se les indagó acerca de la interrupción del trabajo durante sus embarazos, resultando la respuesta, en todos los casos, negativa.

### 8.2.2 El trabajo realizado

Los trabajadores que viven en la zona central del país realizan trabajos para varias empresas y en diferentes categorías de ocupación, combinando el trabajo independiente con el trabajo a domicilio e inclusive con la asalarización. Este fenómeno de diversidad de categorías parece perder fuerza en la medida en que la residencia se aleja de la capital, así por ejemplo, mientras todos los trabajadores de la zona central combinan el trabajo a domicilio con otras categorías de ocupación, los trabajadores del departamento de Concepción, al norte del país, trabajan con exclusividad para una sola empresa, aunque se trate de un trabajo de tiempo parcial.

Ante la pregunta de cómo se consideran a sí mismos, los entrevistados no lograron diferenciar el trabajo a domicilio del trabajo por cuenta propia, respondiendo afirmativamente en ambos casos, no solamente porque en la práctica realizan esta combinación sino porque una misma actividad (confección por encargo de una empresa) la consideran domiciliaria porque se realiza en la casa e independiente porque no está a su lado el patrón.

La intensidad de la jornada es más larga en los varones (14 hs.), especialmente cuando no tienen ayudantes. Las mujeres trabajan en forma intermitente, entre 5 y 10 hs diarias “pero con mucha variación”. Sólo un caso (confeccionista mujer) anota en un cuaderno las horas trabajadas, en los demás no se ha podido detectar ningún tipo de registro sobre el proceso del trabajo, las remuneraciones o los insumos utilizados.

La mayoría ha conseguido sus trabajos por contactos personales: referencias de amigos o parientes. Sólo una confeccionista ha declarado tener conocimiento de otras trabajadoras del mismo oficio cerca de su domicilio. Sin embargo, es frecuente encontrar que en “ciertas épocas” recurren a la contratación de ayudantes. Si ambas cosas se comprueban significa que dichas contrataciones pueden no restringirse a la localidad, sino que estarían explicadas por relaciones personales o de parentesco que se establecen fuera del lugar de residencia.

### 8.2.3 La remuneración y el ingreso familiar

En todos los casos entrevistados el pago es por unidad (por par, cuando se trata de calzados o por piezas cuando se trabajan partes de la confección). La posibilidad de negociar los “precios” depende de la capacidad que tenga el trabajador de disponer de una parte de los insumos: cuando la empresa pone todos los materiales el “precio” disminuye considerablemente. Cuando el trabajador tiene sus propias herramientas y puede comprar insumos menores como hilos, cierres, hebillas o pegamento, el “precio” es mucho mayor.

Según las referencias obtenidas, la remuneración por unidad concluida representa entre el 10 y el 20 por ciento de su valor en el mercado, habiéndose notado que el porcentaje mayor corresponde a los trabajadores del interior, posiblemente porque la oferta de trabajo en estos lugares es menor. En ningún caso se tiene conocimiento de las disposiciones del Código del Trabajo en éste sentido.

En todos los casos se paga en efectivo, por semana o por mes, dependiendo de la forma de entrega de los productos. No se practican descuentos (ni premios especiales) sino, como ya se dijo, el precio disminuye cuando hay entrega de insumos de parte de la empresa. Tampoco existen recibos ni boletas, con excepción de una confeccionista (la misma que anota las horas trabajadas) que está registrada como trabajadora independiente y paga impuestos (tributo único) que en realidad corresponderían a otra categoría de ocupación.

En los casos en que se cuenta con ayuda para la producción, si se trata de familiares no existe remuneración y si no son parientes se les paga por día trabajado, en una modalidad diferente al contrato del trabajador principal (que cobra a destajo).

La importancia del ingreso del trabajador a domicilio en el presupuesto familiar es, en los casos analizados, muy variable. En algunos se trata del único ingreso familiar, en otros es complementario, sin poderse detectar diferencias por sexo, sino por el tipo de actividad. Los confeccionistas profesionales y zapateros tienen los ingresos más altos, la costurera de ropas por fardos, el ingreso más bajo, quedando la encuadernadora en una posición intermedia.

#### 8.2.4 La organización del proceso del trabajo en el hogar

La menor intensidad de horas de trabajo que dedican las mujeres que se desempeñan a domicilio se debe a que combinan su actividad productiva con las tareas “propias del ama de casa”. Cuando el trabajador a domicilio es varón organiza su jornada en turnos o a tiempo completo, pero sin interrupciones para realizar otras actividades, más que las usuales de alimentación y descanso. El hecho de que realice su trabajo “en” la casa no lo involucra en otras actividades domésticas.

Las mujeres, trabajadoras a domicilio reciben ayuda familiar, tanto en su trabajo remunerado (caso de la encuadernadora) como en las tareas del hogar (las demás). Las ayudas para tareas domésticas provienen de sus mayores (suegros, por ejemplo) o de sus hijos, independientemente de la edad y sexo de los mismos.

#### 8.2.5 Apoyos logrados

Además de los apoyos para obtener máquinas y herramientas ya referidos en otros niveles, se ha encontrado que, en el caso de la costurera del departamento de Concepción la empresa contratante avaló la compra de movilidad (bicicleta) que es utilizada para retirar mercaderías y entregar su producción.

No se han podido detectar otros apoyos esperados, como ayuda en situaciones de necesidad familiar: salud, educación, desocupación de otros miembros de la familia, que son características de la relación de patronazgo en Paraguay. Tampoco se establecen relaciones sociales, como madrinazgo (apoyo a la crianza de hijos pequeños) o acompañamiento y consejos, que también se consideran tradicionales. En este sentido, la relación es mucho más “empresarial y moderna” de la que establecen los campesinos, por ejemplo, con sus intermediarios y acopiadores. En estos últimos casos, el intermediario usualmente otorga créditos de subsistencia durante el ciclo de producción, acompaña casos de enfermedad e incluso es usual que se encargue de bautismos y velatorios.

Otros apoyos de capacitación y créditos se obtienen fuera de la empresa, en organizaciones sociales (sindicatos y organizaciones de mujeres ) o económicas (cooperativas) cuando los trabajadores son miembros.

#### 8.2.6 Necesidades detectadas

El crédito y la capacitación fueron necesidades referidas por todos los trabajadores. Las diferencias están en el destino que se espera dar a lo primero y los temas de lo segundo. Así, mientras algunos solicitan créditos para adquirir insumos (zapatero de Concepción) otros lo requieren para transformarse en talleristas (construcción de local y adquisición de máquinas más potentes). Del mismo modo, mientras algunos solicitan capacitación “para mejorar sus servicios” (encuadernadora), otros la requieren sobre temas gerenciales, de administración y mercadeo (pantalonera, que contrata personal de manera estable).

Un sólo caso ha reclamado mejor remuneración (precio), mientras que todos los demás plantean que para mejorar sus ingresos deben “independizarse” lo cual significa costear sus insumos y disponer de herramientas y maquinarias. Los aspectos de diseño y corte o terminación parecen resolverse (casi de manera mágica) con la disponibilidad de “la máquina” ya que ninguno ha solicitado capacitación en este sentido, sin embargo, como ya se dijo, el mercadeo sí es un obstáculo claramente visibilizado por los trabajadores y trabajadoras a domicilio.

## 9. Conclusiones y recomendaciones

Muy por encima de la existencia de este segmento de trabajadores, fueron evidentes las dificultades de los diferentes sectores consultados, para conceptualizarlos. La falta de un criterio uniforme no implica la inexistencia del fenómeno, que además está previsto en la legislación paraguaya desde hace mucho tiempo; sino que se debe a la inexperiencia en el registro estadístico de esta forma de trabajo y a la consecuente falta de estudios y debate sobre el mismo.

A partir de este estudio es evidente que:

- C el “trabajo a domicilio”, existe en Paraguay, a veces como única forma de empleo y otras, combinada con el trabajo independiente y/o la asalarización;
- C no se puede afirmar que sea una manera de participar del mercado de trabajo donde predominen hombres o mujeres, pero sí sería posible adelantar algunas características del trabajo a domicilio, según el sexo del trabajador, ya que la relación parece estar dada entre el tipo de actividad y el sexo (más que entre la categoría como un todo y el sexo), con menor diversificación de opciones para las mujeres menos capacitadas y un mayor rango de posibilidades para los hombres que tienen alguna calificación;
- C aún cuando muchos de estos trabajadores han estado desempeñándose en otras categorías de ocupación también se han encontrado casos en que el trabajo en “taller de familia” es una forma de iniciación laboral;
- C no existen organizaciones propias de los trabajadores a domicilio pero, entre ellos, quienes son miembros de organizaciones sociales o cooperativas, recurren a éstas para obtener crédito y capacitación;
- C aunque no existen programas específicos de apoyo a los trabajadores a domicilio, se puede suponer que ellos están incluidos en iniciativas de apoyo a trabajadores del sector no formal, microempresarios, artesanos y otras formas de trabajo propias del sector formal, de menos recursos. Dichas iniciativas, algunas con resultados positivos ya constatados, se centran especialmente en capacitación, créditos (que incluyen fondos rotatorios para grupos y comunidades) e información sobre mercado;
- C no es posible establecer el nivel de remuneración que obtiene el trabajador a domicilio (puede presumirse que sea variable) y algunos de los indicadores de condiciones de vida analizados

muestran que, en el caso de la vivienda por ejemplo, éstas responden a las características promedio de los trabajadores de la zona. Sin embargo, en las entrevistas analizadas se advierte que los trabajadores de domicilio “quieren progresar”, incluyendo en esto la superación de la relación de dependencia laboral para transformarse en cuenta propistas;

- C sobre sus necesidades, la mayoría de los trabajadores refirió el acceso al crédito y a la capacitación, aunque esto último está más centrado en la actividad específica que realizan que en temas de gerenciamiento y administración;
- C según el concepto aceptado en el Código de Trabajo es una ocupación predominantemente urbana, localizada especialmente en la ciudad capital y el área central, y también en otros centros urbanos del interior, fronterizos especialmente. Pero si se amplía el concepto jurídico se podrían incluir ciertas prácticas de relación de trabajo-remuneración que son frecuentes en la producción de la soja y el algodón, y que afectan a un número grande de familias campesinas;
- C aunque es una práctica que puede encontrarse en diferentes regiones del país, existe suficientes indicios como para plantear un cierto grado de especialización regional, donde varias comunidades cercanas se dedican a la manufactura de productos similares;
- C las probabilidades de que esta forma de trabajo perdure en el tiempo están asociadas tanto a la capacidad que tengan las empresas de profundizar su nivel de tecnificación (lo cual implica también un grado de capitalización mayor), como de la coexistencia de diferentes grados en la exigencia por calidad en la producción (y de marcas) que impongan los diferentes segmentos de población según su capacidad adquisitiva;
- C también se advierte cierta probabilidad de permanencia de estas relaciones de trabajo en las “manufacturas” que “copian” marcas extranjeras, por el grado de (i)legalidad con que se contratan estos trabajadores, y en aquellas donde no es aún posible reemplazar el trabajo por la tecnología, como en la producción de soja y algodón (si se incluyen las relaciones con el acopiador, como una forma de trabajo a domicilio), el preparado de las hojas de trabajo para su posterior procesamiento y la producción artesanal en cuero y tejidos, por lo menos.

El interés de los diferentes niveles consultados: gubernamental, empresarial y sindical, sumado a los logros que han obtenido los programas dirigidos a otros segmentos del mercado de trabajo hasta hace poco tiempo “desconocidos” (como las PYMES, por ejemplo), constituyen elementos sobre los cuales se podría apoyar un programa de apoyo a esta categoría de trabajadores. En el caso de que dicho programa sea discutido, sería recomendable considerar las siguientes medidas:

### **9.1 Con respecto a la legislación (incluyendo seguridad social)**

- , impulsar la ratificación del Convenio Núm. 177 “Sobre el Trabajo a Domicilio”, y considerar esto como una confirmación del interés gubernamental en apoyar a los trabajadores a domicilio;
- , clarificar, con la participación de todos los sectores, el capítulo del Código del Trabajo correspondiente al trabajo a domicilio, adaptándolo a las variantes que presenta;
- , definir e implementar una línea de acciones, ministeriales y judiciales, para garantizar la aplicación de la ley;

- , reglamentar los artículos correspondientes al trabajo a domicilio en la Ley de Seguridad Social y difundir los mecanismos pertinentes para garantizar la cobertura de los mismos, cuidando especialmente la inclusión de la mujer.

### **9.2 *Con respecto a la recopilación de información y su análisis***

- , diferenciar, conceptualmente primero y operativamente después, al trabajador a domicilio de los trabajadores independientes o cuenta propistas, para que sean incluidos tanto en las Encuestas de Hogares como en los Censos de Población, considerando que éstas categorías pueden presentarse de manera combinada;
- , incluir, en próximas Encuestas de Hogares, un módulo especial, aplicado a una submuestra, para recoger información específica de las condiciones y características del trabajo a domicilio;
- , propiciar la elaboración de estudios y su amplia difusión entre los sectores pertinentes, dando énfasis tanto a estudios en profundidad de ciertas formas de trabajo que podrían considerarse como “a domicilio” por las características particulares que tienen en Paraguay, tales como las artesanías o los productores de soja y algodón, como a la evaluación de diferentes formas de trabajo a domicilio según el grado de permanencia o transformación que pueda predecirse.

### **9.3 *Con respecto a las empresas que los contratan***

- , difundir ampliamente los resultados del Censo Industrial Nacional, especialmente en los ítems que corresponden al segmento de trabajadores a domicilio;
- , impulsar la inclusión en la agenda de trabajo de diferentes organizaciones empresariales como la Unión Industrial del Paraguay, la Federación Paraguaya de la Industria y el Comercio y las Cámaras específicas, de medidas pertinentes para detectar la presencia de trabajadores a domicilio y garantizar los derechos que les corresponde;
- , alentar medidas de acción afirmativas orientadas a mejorar las relaciones de trabajo entre los empresarios, los intermediarios y los trabajadores a domicilio, tales como la participación de éstos últimos en programas de capacitación de las empresas y el apoyo para la obtención de créditos de producción.

### **9.4 *Con respecto a la participación sindical***

- , propiciar la difusión de información sobre el segmento de los trabajadores a domicilio en los sindicatos de aquellos sectores donde, según los resultados del Censo Industrial Nacional, se pueda prever la existencia de esta forma de trabajo;
- , crear un espacio específico de encuentro y organización de este segmento de trabajadores;
- , definir un programa especial de educación sindical para trabajadores a domicilio; y
- , alentar su sindicalización.

### **9.5 *Con respecto a los propios trabajadores y trabajadoras***

- , definir un espacio institucional que coordine las acciones de un Programa de Apoyo al segmento de Trabajadores y Trabajadoras a Domicilio, que además tengan un departamento de atención directa a las solicitudes y reclamos de los mismos (del tipo “atención al usuario”);



- , articular las acciones de dicho programa con otros que ya están en funcionamiento, como los dirigidos a pequeñas y medianas empresas y a trabajadores del sector no formal;
- , alentar el cooperativismo en este segmento de trabajadores;
- , incluir esta categoría de trabajadores en los programas municipales de apoyo a la mujer trabajadora especialmente en actividades de guarderías y comedores infantiles.

### ***9.6 Con respecto a la población en general***

- , definir e implementar, con la participación de todos los sectores, una campaña nacional que esté orientada a la concientización sobre la existencia de los Trabajadores a Domicilio y la clarificación de sus condiciones de trabajo,
- , crear una forma de recepción de la respuesta generada por dicha campaña con el objeto de recoger propuestas de medidas que sean pertinentes para apoyar a los trabajadores y trabajadoras a domicilio; y
- , buscar el involucramiento de los medios de prensa durante todo el proceso de la campaña anteriormente referida.

**REFERENCIA DE ENTREVISTAS REALIZADAS**

**El Sector Estatal**

Sra. Gladys Santacruz  
Directora  
Dirección del Servicio Nacional de Empleo  
Ministerio de Justicia y Trabajo

Dr. Miguel Angel León  
Jefe de Departamento  
Departamento de Inspección del Trabajo  
Ministerio de Justicia y Trabajo

Dr. Romualdo Diosnel Acuña Rodríguez  
Jefe de Programa  
Programa de Formación y Capacitación Laboral  
Ministerio de Justicia y Trabajo - BID

Lic. Antonio Escobar  
Atención al Público  
Centro de Apoyo a las Empresas (CEPAE)  
Ministerio de Industria y Comercio

Lic. Ana Chapovalov  
Directora  
Servicio de Promoción Artesanal  
Ministerio de Industria y Comercio

Sr. Enrique Galeano  
Programa de Bonos de Capacitación  
Centro de apoyo a las Empresas (CEPAE)  
Ministerio de Industria y Comercio

Ing. Agma. Miriam Barrientos de Ruiz Díaz  
Area de Generación de Ingresos y Estudio de Mercado  
Departamento de Promoción de la Mujer  
Dirección de Extensión Agraria  
Ministerio de Agricultura y Ganadería

Ing. Agma. Gloria Beatriz Aquino Ramírez  
Jefa del Departamento de Promoción de la Mujer  
Dirección de Extensión Agraria  
Ministerio de Agricultura y Ganadería

Ing. Agr. Fernando Díaz Shenker  
Departamento de Planificación  
Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP)

Dra. Ilsa de Cantero  
Directora  
Departamento de Desarrollo Empresarial y Gerencial  
Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP)

### **Instituciones/profesionales referentes:**

Sra. Juana Rojas  
Secretaria de la Mujer  
Central Unitaria de Trabajadores (CUT)

Sr. Juan Torales  
Secretario General del Sindicato de Obreros de la Industria del Vestido y Afines (SOIVA)  
Secretario General Adjunto y Responsable de Conflictos  
Central Nacional de Trabajadores (CNT)

Dr. Gustavo Benitez Manchini  
Abogado- Ex-asesor CUT

Lic. Patricia G. de dos Santos  
Consultora  
Asesoría Empresarial MAE

### **Entrevistas a empresas seleccionadas**

#### **Editora Litocolor**

Asunción

#### **Arte Popular**

Armonía SRL  
Asunción

#### **Nadri Confecciones**

Marca UNIFOR  
Lambaré Urbano

### **Entrevistas a trabajadores:**

Encuadernadora M.  
Asunción

Confeccionista M.  
Ñembuy - Area Metropolitana

Pantalonero V.  
Pirayú - Paraguari

Confeccionista M.  
Concepción - Concepción

Zapatero V.  
Concepción - Concepción

Zapatero V.  
(Sindicalista)

Cuadro. Características socio-económicas de los Trabajadores a Domicilio

Relación de Parentesco	Sexo	Edad	Ocupación	Rama de actividad	Horas/semana	Ingreso a) mensual/Gs	Asistencia en salud
Jefe de hogar	Masc.	24	Ayudante carpintero	Muebles y accesorios	79	400000	Hosp. Público
		26	Ebanista carpintero	Muebles y accesorios	44	408000	Centro de Salud
		68	Ebanista carpintero	Muebles y accesorios	45	200000	Privado
		36	Ebanista carpintero	Muebles y accesorios	45	520000	Centro de Salud
		45	Ladrillos mosaicos, bloques (oleros)	Prod. p/ construcción	30	240000	Centro de Salud
		25	Ebanista carpintero	Muebles y accesorios	36	360000	Puesto de Salud
	Fem.	32	Costurera	Prendas de vestir	55	520000	Privado
Esposa/compañera	Fem.	32	Costurera	Prendas de vestir	60	500000	I. P. S. b)
		33	Lavandera	Serv. de lavandería	18	80000	Centro de Salud
		30	Modista	Prendas de vestir	20	800000	I. P. S.
		33	Costuera	Prendas de vestir	15	200000	Empírico
		21	Costuera	Prendas de vestir	50	312000	Centro de Salud
Hijo	Masc.	25	Chapista	Automóviles	44	600000	Hosp. Público
		19	Tapista, muebles metálicos, aluminio	Prod. metálicos	44	432000	Centro de Salud
		19	Empacadores, rotuladores	Confecciones	45	300000	Hosp. Público
		15	Herrero	Prod. metálicos	44	240000	Centro de Salud
		13	Herrero	Prod. metálicos	44	100000	Centro de Salud
		16	Ladrillos, mosaicos, bloques	Construcción	30	200000	Centro de Salud

		14	Ladrillos, mosaicos, bloques	Construcción	30	200000	Centro de Salud
	Fem.	24	Pantalonera	Confecciones	50	320000	Hosp. Público
		11	Artículos de cotillon	Manufactura no esp.	24	28000	Centro de Salud
		30	Costurera	Confecciones	44	280000	Privado
Otro pariente	Masc.	30	Pantalonero	Confecciones	50	320000	Centro de Salud
		64	s/d	Alimento balanceado	40	468000	Hosp. Público

a) Ingreso: 1US\$ = Gs. 2.094,74 (en octubre 1996) BCP, 1997

b) I.P.S. Instituto de Previsión Social

Fuente: DGEEyC. Encuesta de Hogares de 1996. Procesamiento especial.