

CUESTIONES DE DESARROLLO

Documento de discusión

27

EL TRABAJO A DOMICILIO EN ARGENTINA

Informe final de investigación

Equipo de investigación:

Elizabeth Jelin

Matilde Mercado

Gabriela Wyczykier

Santiago, Chile

14 - 16 de octubre de 1998

ISBN 92-2-311343-1

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 pertinencia y eficacia. Asimismo, se analizaron las percepciones que de esta forma de trabajo tienen los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

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

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

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

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

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

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

INDICE

	Página
Agradecimientos	iii
Glosario	iv
1. Introducción	1
Hacia una definición	2
2. El trabajo a domicilio en la normativa: la legislación argentina y el Convenio núm. 177 de la OIT	5
2.1 La ley Argentina	5
2.1.1 El campo de aplicación y las definiciones	5
2.1.2 El lugar de trabajo	6
2.1.3 Las figuras jurídicas del vínculo laboral	6
2.1.4 La contratación de fuerza de trabajo auxiliar	7
2.1.5 Forma de Institucionalización del vínculo laboral	7
2.2 El Convenio de la OIT y la legislación nacional: análisis de compatibilidad	8
2.2.1 Dadores de trabajo	8
2.2.2 El trabajo a domicilio en la producción y en los servicios	8
2.2.3 Vínculo laboral	8
2.3 La ley y el Convenio en la voz de los protagonistas	9
3. Las autoridades de aplicación de la ley	9
3.1 El Departamento de Trabajo a Domicilio	9
3.1.1 El registro de las inscripciones	11
3.1.2 La inspección	12
3.1.3 Las Comisiones de Salarios	15
3.2 La ley en acción: trabajo a domicilio y clandestinidad	16
4. El trabajo a domicilio en la Argentina: trabajadores y relaciones laborales	18
4.1 El trabajador y el mercado de trabajo	20
4.1.1 ¿Cómo se consigue trabajo?	20
4.1.2 Los trabajadores y su trabajo	20
4.2 Una situación especial: los discapacitados	35
4.3. Recurso a la justicia	36
5. Reflexiones finales	37
5.1 El trabajador indefenso, no informado	38

5.2 Las figuras jurídicas del vínculo laboral: las ambigüedades de la figura del tallerista	39
5.3 El contexto de la flexibilización laboral y el papel de la regulación laboral	40
5.4 Los actores y la ley	41

Bibliografía	43
---------------------------	----

Anexos

Agradecimientos

En primer lugar, queremos agradecer a las y los trabajadores que accedieron a responder a nuestras preguntas.

Varias instituciones abrieron sus archivos y brindaron su apoyo a la investigación. Sus autoridades y funcionarios prestaron toda la ayuda a su alcance para completar huecos en la información, aclarar dudas y aportar su propio cúmulo de informaciones sobre el tema. Queremos agradecer especialmente a la Dirección de Inspección y Relaciones Individuales.(D.I.R.I.), al Departamento de Trabajo a Domicilio, D.I.R.I., y a la Biblioteca del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; al Sindicato de Obreros de la Industria del Vestido y Afines (S.O.I.V.A); a la Federación Obrera Nacional de la Industria del Vestido y Afines (F.O.N.I.V.A.); a la Unión de Trabajadores de la Industria del Calzado de la República Argentina (U.T.I.C.R.A); al Sindicato de Talleristas a Domicilio (S.T.A.D.). Igualmente, contamos con la colaboración del personal de la Cámara de Apelaciones del Trabajo, de la Fundación PAR, del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (en la persona de Cynthia Pock), y de la biblioteca de la OIT en Buenos Aires.

A todo/as ello/as, nuestro agradecimiento, así como a las y los colegas que nos aconsejaron y compartieron con nosotras sus saberes. En especial a Rosalía Cortés y a Adriana Marshall.

Glosario

C.G.T:	Confederación General de los Trabajadores.
C.U.I.T:	Clave Única de Identificación Tributaria
D.G.I:	Dirección General Impositiva.
D.I.R.I:	Dirección de Inspección y Relaciones Individuales.
D.N.T:	Departamento Nacional de Trabajo.
D.T.a D:	Departamento de Trabajo a Domicilio.
E.P.H:	Encuesta Permanente de Hogares
F.O.N.I.V.A:	Federación Obrera Nacional de la Industria del Vestido y Afines.
G.B.A:	Gran Buenos Aires
I.N.D.E.C:	Instituto Nacional de Estadística y Censos.
M.T. y S.S:	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
O.I.T.:	Organización Internacional del Trabajo
S.O.I.V.A:	Sindicato de Obreros de la Industria del Vestido y Afines.
S.T.A.D:	Sindicato de Talleristas a Domicilio.
U.T.I.C.R.A:	Unión de Trabajadores de la Industria del Calzado de la República Argentina.

1. Introducción

Este informe presenta un panorama de la situación del trabajo a domicilio en la Argentina contemporánea. Explora tanto los aspectos institucionales como la situación de los trabajadores (especialmente en la zona de Capital y Gran Buenos Aires). Cabe mencionar que la coyuntura histórica que se analiza se caracteriza por las tasas de desempleo y subempleo más altas de la historia argentina contemporánea. Además, esto coincide con un proceso muy fuerte de flexibilización laboral --muy avanzado en las prácticas de las relaciones laborales; algo más lento en los cambios legislativos correspondientes. Este contexto es, sin ninguna duda, de la mayor importancia para situar los resultados presentados en este informe. Como son procesos bien conocidos, los daremos por supuestos y no nos detendremos en su análisis, para entrar de lleno al trabajo a domicilio.

El trabajo a domicilio es una modalidad de empleo que resulta de interés para la investigación social y para la formulación de políticas, en tanto se trata de una forma que se inserta predominantemente en un campo de preocupación mayor: el trabajo precario. En la última década, junto con la preocupación por el tema del desempleo, el análisis se ha orientado hacia la caracterización de la persistencia y aún el aumento de formas de inserción laboral de alta vulnerabilidad. En este campo, el eje de la atención es la conceptualización y aplicación del concepto de "empleo precario". Resalta aquí la dificultad de su demarcación, debido a la multidimensionalidad del fenómeno y a la existencia de formas mixtas y ambiguas. Dificultad que se ve multiplicada cuando se toma en cuenta que la vulnerabilidad y la precariedad vienen casi siempre asociadas con la falta de registro y ausencia de metodologías adecuadas para su medición.

En el análisis que sigue se toman en cuenta las conclusiones de estudios internacionales específicos sobre el tema, así como las conclusiones de reuniones internacionales de expertos sobre la situación actual del trabajador a domicilio. En ambos casos, se destaca la necesidad de encontrar una definición clara del término "Trabajo a domicilio", para así lograr afianzar la institucionalización del vínculo laboral, a partir del cual será posible hacer vigentes las obligaciones y derechos que la norma prescribe. Cabe destacar que el tema cobra vigencia en los últimos años a partir de iniciativas y proyectos patrocinados por la OIT.

En una primera aproximación, el empleo precario se configura por residuo. En consecuencia, se designan como "precarios" los empleos que se apartan de algunas de las características atribuidas al empleo considerado "típico y/o normal" (Feldman y Galin, 1990).¹ De modo convencional, el empleo standard se caracteriza por ser de tiempo completo, por tiempo indeterminado, para un solo e identificable empleador, concretado en el domicilio del empleador, generalmente protegido por la legislación laboral y la seguridad social. Y toda situación que viola algunas de estas características entraría en la categoría de "empleo precario".

Dentro del conjunto de condiciones laborales precarias, el objetivo de este informe es el análisis de una de sus formas, que como veremos más abajo, es también multifacética y heterogénea: el trabajo a domicilio. Esta modalidad de trabajo está despertando atención renovada en la última década, posiblemente debido a la constatación (a menudo no más que hipotética) de que está ampliándose y renovándose en diversos contextos y países (Rubery, 1992; de la Vega, 1995). De

¹ Los autores alertan sobre las dificultades que este tipo de definiciones ocasiona. Una de ellas resulta de asociar siempre el empleo atípico con el empleo precario, cuando existen formas de empleo atípicas no necesariamente precarias. (Rodgers y Rodgers, 1992; Marshall, 1988). Rodgers intenta una demarcación positiva del concepto, al decir que el trabajo precario, en principio, supone inestabilidad, inseguridad y vulnerabilidad social y económica, pero advierte que su identificación en particular implica la combinación de varios de estos factores.

ahí también las acciones de organismos internacionales para tomar medidas que brinden una mayor protección a quienes realizan actividades en su hogar.²

Surge de inmediato, sin embargo, el hecho de que los rasgos atribuidos al trabajo a domicilio no son más que indicios, ya que un obstáculo recurrentemente señalado por los investigadores es la inexistencia de datos y herramientas metodológicas que permitan el estudio estadístico y el análisis más profundo de sus peculiaridades.³ Desde una perspectiva metodológica, es imperiosa la necesidad de elaborar tipologías de trabajo a domicilio y encontrar indicadores que apunten a diferenciar grados de precariedad. La ausencia de información relevante en las estadísticas regulares sobre empleo se transforma en un obstáculo muy significativo.

Es necesario aquí hacer una precisión especial: si bien la preocupación por el trabajo a domicilio se inserta en el campo más amplio de la precariedad y los procesos de precarización del empleo, queda abierta la pregunta de si todo el trabajo a domicilio es precario. Nuestra hipótesis es que con la ampliación de la aplicación de nuevas tecnologías de información y comunicación, la importancia de la proximidad física en el trabajo disminuye, por lo cual pueden estar surgiendo nuevas formas de trabajo a domicilio en sectores de punta. Y estas nuevas formas pueden o no estar asociadas con precariedad y vulnerabilidad.

Hacia una definición

La definición más actualizada del trabajo a domicilio es probablemente la que se incluye en el Convenio núm. 177 de la OIT, definición que incorpora la visión de los expertos en el tema. En el artículo 1 de dicho Convenio, se define como el trabajo que una persona realiza:

- 1) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
- 2) a cambio de una remuneración;
- 3) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia

² En las últimas dos décadas, el trabajo a domicilio (TaD) fue objeto de consideración significativo para la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Registramos al respecto las siguientes entradas:

- C.I.T.GINEBRA 1984. En las conclusiones relativas a la "acción futura" en el campo de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) se expresa la preocupación por concebir métodos que se orienten a una "protección más real" a los trabajadores a domicilio. [Informe V(1)OIT, 1994]

- C.I.T.GINEBRA 1985. En las conclusiones anexas a la resolución sobre igualdad de oportunidades y trato para los trabajadores y trabajadoras en el empleo, la Conferencia invita al Consejo de Administración a tomar en consideración al TaD. para futuras acciones normativas. [Informe V(1)OIT, 1994]

- C.I.T.GINEBRA 1988. En las conclusiones sobre la promoción del empleo rural se pide a la OIT que consolide su ayuda a los estados miembros, organizando actividades de asesoramiento y cooperación técnica, respecto de "la elaboración de programas destinados a documentar y mejorar la condición jurídica y la situación económica-social de los trabajadores. a domicilio". [Informe V(1)OIT, 1994]

- C.I.T.GINEBRA 1989. El Consejo de Administración de la OIT decide convocar a una reunión de expertos sobre "la protección social de los Trabajadores. a domicilio".

- GINEBRA 1990. Se celebra la Reunión de Expertos sobre la protección social de los trabajadores a domicilio.

- San Pablo 1990. Se celebra el Seminario regional tripartito latinoamericano sobre la protección social de los trabajadores a domicilio.

- En 1996, se aprueba el Convenio núm. 177 sobre El Trabajo a Domicilio. OIT.

³ Entre las dificultades en la Argentina se destaca la inexistencia de registros específicos sobre esta modalidad de trabajo en documentos oficiales como los Censos y Encuestas permanentes de hogares.

económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales; ... (Convenio núm. 177).

Desde una perspectiva que pone el énfasis en la relación laboral, el debate gira en torno a cuáles son los elementos que permiten la diferenciación entre el trabajador a domicilio asalariado o dependiente y el trabajador autónomo (artesano o cuenta propia).⁴ En los países que cuentan con legislación sobre esta forma de empleo, el debate doctrinario se centra en el "carácter más o menos atenuado" de la situación de subordinación.

Establecer la subordinación del trabajador no es una tarea sencilla. Los límites son siempre borrosos. Varias dimensiones están presentes en la realidad, y abonan el debate:

- 1) la utilización de maquinaria propia;
- 2) la contratación de fuerza de trabajo auxiliar por parte de quien recibe trabajo;
- 3) el control supervisado de la producción.

Respecto de esto último la controversia gira en torno del concepto de "supervisión", que puede variar desde una definición restringida, es decir la presencia directa del empleador en el lugar, hasta un sentido amplio, donde la supervisión se ejerce a través de las directivas de cómo llevar a cabo el trabajo y el control de la calidad del producto terminado.⁵

El problema central de la relación de dependencia es la facilidad con que se puede caer en comportamientos encubridores o fraudulentos, donde el "asalariado" a domicilio se disfraza como trabajador autónomo. El resultado práctico de esta cuestión se expresa en las normas específicas de cada país y en las interpretaciones jurisprudenciales (Goldín, 1991; Vega Ruiz, 1992), y apuntan a la dificultad de distinguir la figura del trabajador asalariado por cuenta de una empresa y las formas precarias del trabajo autónomo.⁶ El defasaje entre la creciente flexibilidad de las relaciones laborales "reales" y las demoras y conflictos en la implementación de la legislación laboral correspondiente tiene como consecuencia, al menos en la Argentina, que patrones y empresas hacen todo lo posible para evitar establecer relaciones laborales de dependencia. La contratación "por obra", el pago de honorarios y no de salarios, la exigencia de que los trabajadores estén inscriptos como autónomos, etc., son modalidades que se extienden cada vez más. Aunque técnicamente autónomos, los trabajadores muy a menudo tienen un alto grado de dependencia y un grado casi nulo de autonomía en la definición de su tarea.

Varios investigadores estiman que el subregistro de esta modalidad de trabajo es de magnitud importante, y que este subregistro está conectado con el hecho de la clandestinidad y la ilegalidad del vínculo laboral (Roldán, 1987; Neffa, 1988; Cortés, 1988; OIT, 1996; Marshall, 1990; Meulders y Tygat, 1992; Etala, 1988; Caire, 1992). En Argentina, es probable que el trabajo domiciliario bajo formas

⁴ En la Reunión de expertos sobre la protección social de los trabajadores a domicilio (octubre de 1990), (punto 8), se insiste en el reconocimiento de los trabajadores a domicilio como empleados dependientes, y se afirma que la legislación nacional debería "encontrar una definición clara del término Trabajador a Domicilio... a la vez que establecer la necesidad de un contrato escrito que indique términos y condiciones de empleo." (pág. 11).

⁵ En este punto, los autores señalan las condiciones para diferenciar patrones, asalariados y/o cuenta propia precarios. Por ejemplo, quienes realizan actividades en el hogar a destajo, reciben trabajo por parte de varios dadores, son propietarios de la máquina y eventualmente contratan fuerza de trabajo auxiliar son calificados como "patrones disfrazados" (Gallart et al., 1988) o como "semi-proletarios" en relación con el dador de trabajo y como "semi-capitalistas" en relación con los obreros que contratan como auxiliares (Roldán, 1987).

⁶ En diversas legislaciones se observa el uso de fórmulas indirectas más o menos genéricas que hacen referencia a la dependencia ("trabajo por cuenta de"; "producción de acuerdo a lo convenido" etc.)

de contratación en negro haya experimentado un aumento, aun cuando el trabajo asalariado total (registrado y clandestino) no se haya incrementado (Marshall, 1990). A su vez, un estudio sobre el tema en Italia (Bettia y Villa, 1992) indican que, en función del éxito de la producción descentralizada, el trabajo a domicilio se ha convertido en una de las categorías más amplias del empleo encubierto en la industria (aunque quizás esta ampliación no se limite a ella). Gran parte de su crecimiento se produce camuflado como trabajo autónomo, por lo que su disminución es artificial. Ello resalta nuevamente la dificultad, planteada por gran parte de los investigadores, de distinguir la figura del trabajador asalariado por cuenta de una empresa y la formas precarias del trabajador autónomo (cuenta propia y/o artesano).

Algunas de las características del trabajo a domicilio son comunes a muchos países. Los estudios realizados en la última década coinciden en que los trabajadores se concentran en sectores bien definidos. En primer lugar, se destaca su perdurabilidad dentro de las industrias manufactureras tradicionales. El trabajo a domicilio ocupa una importante porción de trabajadores en subsectores como la confección de prendas de vestir en la industria del vestido y textil, en el cuero (en particular el calzado) y en la lana (para Argentina, entre otros, Marshall, 1990; Cortés, 1988; Ackerman, 1988).

En algunas publicaciones recientes, comienza a ser mencionado el trabajo en casa en las industrias de tecnología de la información, señalando su potencial trascendencia (Huws, 1984; Rubery, 1992; Burchell, 1992; Espinoza, 1997; Gbezo, 1995). Por ejemplo, los resultados de una encuesta nacional en el Reino Unido (1981), encuesta que provocó una polémica importante, indican que existe un número importante de "nuevos trabajadores" a domicilio cuyas ocupaciones incluyen tareas vinculadas con la tecnología de la información o tareas de oficina que los apartan del estereotipo clásico (industria manufacturera, mano de obra intensiva), salvo en el hecho de que son mujeres y con hijos) (Rubery, 1992; Burchell, 1992; también Huws, 1984 y Hakim, 1984).

¿Quiénes son los trabajadores a domicilio? Diversos estudios indican que en la fuerza de trabajo ocupada en el trabajo en casa predomina la mano de obra femenina. El trabajo a domicilio parece ser una condición típicamente femenina en varios sentidos. Por un lado, porque permite combinar el rol doméstico tradicional con el empleo. Por otro, porque se encuentra más a menudo en sectores que se caracterizan por una alto grado de feminización. Además, tiende a concentrarse en las tareas intensivas en el proceso de producción, etapas para la que generalmente es demandada la mano de obra femenina (Bettio y Villa, 1992; Roldán, 1988; Abreu y Sorj, 1995; OIT, 1996). Estas tendencias se confirman en los pocos datos existentes para Argentina. Marshall (1990) destaca que el 82% de los obreros a domicilio en la industria de la confección en Buenos Aires eran mujeres.

Los datos disponibles indican que los trabajadores a domicilio están peor pagados en términos absolutos y relativos a su formación, calificación y a menudo en relación con las pagas recibida por los trabajadores fijos de la misma empresa por tareas idénticas.⁷ Las características de estacionalidad de esta condición hace más precario aún el desempeño de estos trabajadores, cuya vulnerabilidad se acrecienta cuando realizan su actividad de modo no legal. Un factor frecuentemente aludido es la situación de aislamiento característica de esta actividad, ya que la falta de relaciones con la empresa y con otros trabajadores debilita la probabilidad de sindicalización o de acciones colectivas destinadas a mejorar su posición.⁸ Si tomamos en cuenta los indicios señalados por algunos investigadores respecto del subregistro del componente "sumergido" (trabajadores a domicilio no registrados o registrados

⁷ Es sintomático el título de un informe inglés sobre el tema, Sweated labour (Bisset y Huws, 1984).

⁸ En 1994 se constituyó el European Homeworking Group, con la función de poner en contacto a los trabajadores a domicilio con sus organizaciones, en diversos países de Europa. El mismo año se crea la "Red Internacional para todas las personas que trabajan en casa" (HOMENET).

"artificialmente" como trabajadores autónomos) se infiere que por lo general, su nivel de protección legal es bajo, y la no observancia de la legislación, donde existe, es muy alta. Allí donde existe, la legislación, a menudo tan rígida como exhaustiva, apenas es aplicada, como afirman sin excepción todos los investigadores sobre el tema.

En resumen, se constata que existen diversos tipos de vinculación laboral en el trabajo a domicilio. La diferenciación más utilizada para categorizar los diversos tipos de "trabajo a domicilio" es entre el trabajador a domicilio "asalariado" y el trabajador "autónomo" (artesano o cuenta propia). Una segunda línea de diferenciación se establece entre relaciones laborales formalmente reconocidas y formas de trabajo clandestinas y encubiertas. Al respecto, la consideración de "clandestino" responde a su parcial o inexistente registro legal y no a su prohibición.⁹

2. El trabajo a domicilio en la normativa: la legislación Argentina y el Convenio núm. 177 de la OIT

2.1 La ley Argentina

Existe en la Argentina una ley (Ley N° 12.713/41- Decreto reglamentario N° 118.755/42) que establece el **Régimen especial para el trabajo a domicilio**. Esta ley fue promulgada en 1941. ¿Qué es el trabajo a domicilio para la legislación argentina? (Anexo 1)

2.1.1 El campo de aplicación y las definiciones

La ley argentina vigente, que establece el régimen especial para el trabajo a domicilio para todo el territorio nacional, entiende y expresa como condición de esta modalidad de trabajo la "ejecución *por cuenta ajena*". Este factor puede interpretarse como uno de los elementos que lo diferencian respecto de otras formas de actividad económica realizadas en el hogar, en particular la pertinente al artesano o productor autónomo. Se expresa de este modo la voluntad de aplicación a un determinado vínculo laboral: la relación de dependencia. La definición del tipo de relación laboral, concretamente si se establece un vínculo de dependencia o subordinación, ha sido motivo de vastas polémicas, tanto en la jurisprudencia nacional como internacional (Vega Ruiz 1992; Goldin, 1991; Neffa, 1987). Uno de los ejes de la controversia radica en el cuestionamiento de la existencia o inexistencia de control y supervisión del proceso de producción por parte del empleador.

Otro punto de demarcación subyacente para la identificación del trabajo en el hogar por cuenta de terceros, es el que señala el carácter de "ajeno" de lo producido respecto de quien lo produce. La constelación de figuras jurídicas que la ley detalla ubica a los sujetos con relación al mercado de comercialización y venta del producto. Esto queda claro en la caracterización de uno de los polos de la relación laboral:

Patrono es el que se dedica a la elaboración o venta de mercaderías, con o sin fines de lucro, y que encarga trabajo a un obrero a domicilio, tallerista o intermediario (Art.2b/Reg.118.755/42).

En el conjunto de figuras institucionalizadas como sujetos de la norma, sólo el "patrono" en sentido estricto se relaciona con el mercado de consumo. A su vez, la legislación utiliza sistemáticamente el término "obrero" como concepto eje para identificar al trabajador a domicilio, en base a la estimación

⁹ "El trabajo clandestino puede definirse como única o secundaria ocupación remunerada no eventual, que se realiza fuera de los límites de la ley o de los términos de los reglamentos o convenios" (de Grazia, 1980, en Caire, 1992).

del grado de autonomía e independencia económica de la persona. El detalle con que la ley argentina tipifica las figuras vinculadas laboralmente en el "trabajo domiciliario por cuenta" permite inscribir esta norma en la tendencia doctrinaria que postula y afirma el vínculo de dependencia.¹⁰

2.1.2 El lugar de trabajo

Otro factor relevante para la definición de esta modalidad de trabajo remite a la localización espacial de la misma. Para la ley argentina en principio ese lugar puede ser "el domicilio del obrero" o un local que éste elija para tal fin. Otra "variante" la constituye el domicilio del tallerista¹¹ --figura que la ley y el decreto reglamentario habilitan expresamente como una de las modalidades de trabajo sometidas a sus disposiciones.¹² Por último, la norma extiende su habilitación hasta los establecimientos públicos o privados de beneficencia, educación, o corrección de menores no penalizados.

2.1.3 Las figuras jurídicas del vínculo laboral

El aporte novedoso de la normativa argentina es la inclusión de la figura del "tallerista". En ella, la ley nacional desdobra en una misma persona las categorías correspondientes a la relación dador de trabajo - tomador de trabajo. El **tallerista**, en tanto toma trabajo por cuenta de un empleador, es considerado "**obrero a domicilio**"; en tanto hace elaborar mercaderías en su domicilio por medio de obreros bajo su dirección, se considera "**patrono**", sujeto a las obligaciones que impone la ley y las reglamentaciones dictadas para quienes dan trabajos en ejecución.

De lo expuesto anteriormente resulta la conformación de una figura jurídica ambigua: la de "Tallerista-Obrero" y "Tallerista-Patrono",¹³ cuyo efecto repercutirá en la categoría de "obrero a domicilio". El tallerista reviste carácter de obrero a domicilio en tanto es tomador de trabajo por cuenta ajena y habilita su vivienda o local como domicilio de trabajo, sujeto las disposiciones legales de la ley de Trabajo a Domicilio. La situación de los obreros que trabajan para el tallerista es ambigua, si no contradictoria. En el texto del decreto reglamentario de la ley de trabajo a domicilio se expresa que estos obreros quedan bajo la ley general que regula las relaciones laborales del trabajo dependiente (Ley de Contrato de Trabajo). En consecuencia, el tallerista-patrono resulta sujeto a las obligaciones que aquella impone.¹⁴ Por otro lado, la ley de trabajo a domicilio coloca a los obreros contratados por el tallerista como obreros a domicilio, por la condición de tallerista de su patrón y no por las características propias de su modalidad de trabajo.

¹⁰ En un estudio sobre el tema, Goldín afirma que la ley argentina no se expide y deja la cuestión librada al debate doctrinario y jurisprudencial, aunque reconoce que en la actualidad es mayoritaria la corriente doctrinaria jurisprudencial que sostiene que el trabajador a domicilio es normalmente un trabajador subordinado. Por esta razón, dicha corriente se pronuncia favorablemente respecto de la aplicabilidad de la ley de Contrato de Trabajo (ley general reguladora del trabajo dependiente) extendiéndola a las normas relativas a las instituciones que la ley de trabajo a domicilio no contempla. (Goldín, 1991).

¹¹ Sobre la institución de tal figura volveremos para describir sus particularidades, así como para comentar las interpretaciones que suscita.

¹² Ley 12.713 y Dec. reg. 118.755/42 (artículo 3º y 4º respectivamente).

¹³ La mayor parte de la doctrina y la jurisprudencia entiende que la figura del tallerista en el texto de la ley es una "ficción jurídica" cuya finalidad consistiría en velar por el "obrero a domicilio" en sentido estricto (Goldin, 1991).

¹⁴ [art.3/decreto 18.118.755/42].

Respecto del alcance de sus disposiciones, la ley refiere genéricamente "*a personas que intervengan en la ejecución de un trabajo*", por lo que se podría inferir que cualquier persona puede realizar un trabajo a domicilio por cuenta ajena. A su vez, la ley habla de "elaboración de artículos" y genera en consecuencia otro campo sujeto a ambigüedad en la interpretación. ¿Se equipara "elaboración" con actividad manufacturera? ¿Puede haber trabajo a domicilio en servicios?¹⁵

2.1.4 La contratación de fuerza de trabajo auxiliar

Otra condición sustantiva dispuesta por la legislación es la limitación numérica de "auxiliares para el trabajo a domicilio". El detalle en el texto de la ley respecto del **tipo y cantidad de ayuda laboral autorizada** para el obrero a domicilio puede interpretarse como punto de demarcación entre éste y la figura del tallerista, así como del resto de los trabajadores que realizan actividades económicas en el hogar. El decreto reglamentario describe de modo exhaustivo las figuras autorizadas correspondiente a la categoría "ayuda familiar". En cambio, limita la posibilidad de contratación de mano de obra auxiliar por parte del obrero a domicilio al número de uno (1) (condición excluyente) en la persona de "*ayudante o aprendiz de obrero a domicilio*". La figura resultante es la del "*obrero a domicilio en sentido estricto*", que se diferencia de la otra figura de trabajador a domicilio --el tallerista-- que no tiene limitación en el número de personas que puede contratar.

En suma, al examinar los distintos elementos reunidos por el legislador para definir las tipificaciones jurídicas correspondientes al régimen de trabajo a domicilio observamos que las mismas se constituyen a través de dos extremos "puros":

- 1) obrero a domicilio en sentido estricto: es aquel que trabaja por cuenta de otro, en su domicilio, con o sin ayuda familiar y sólo (como máximo) con un auxiliar externo.
- 2) patrono en sentido estricto: es el "dador" de trabajo, en primera instancia, quien elabora mercaderías y vende el producto elaborado.

Mediante y a partir de la combinación de los extremos puros se conforman los tipos jurídicos restantes: tallerista, tallerista intermediario, intermediario, etc.

La ley no hace ninguna mención respecto a la propiedad del equipo de trabajo y de los insumos, salvo una única mención a la "*propiedad de mercaderías por parte del tallerista para la realización de actividades accesorias a las encomendadas*", condición que no afecta su tipificación como trabajador domiciliario.¹⁶

2.1.5 Forma de institucionalización del vínculo laboral

La ley 12.713 dispone que, previa habilitación por medio de la inscripción en el Censo de patronos, los dadores de trabajo a domicilio están obligados a registrarse ante la autoridad de aplicación, dar el alta de las personas que ocupen como talleristas y obreros a domicilio y llevar un registro de sus transacciones. Sobre la base de la declaración patronal, los obreros a domicilio obtienen de la autoridad de aplicación una libreta de trabajo que los acredita como tales. Paralelamente la ley obliga a los dadores

¹⁵ Ninguno de los informantes clave entrevistados mencionan a los servicios dentro del ámbito de incumbencia de la ley o el Departamento de Trabajo a Domicilio.

¹⁶ Un último punto destacado no ya en la ley, sino en el Convenio, afirma que esta modalidad de trabajo se define independientemente de quien proporcione el "*equipo, los materiales u otros elementos utilizados para realizarlo*".

de trabajo a rotular los artículos a elaborar a través de una marca individualizadora del vínculo laboral: H. a D. (hecho a domicilio).¹⁷

2.2 *El Convenio de la OIT y la legislación nacional: análisis de compatibilidad*

Creemos pertinente efectuar un análisis comparado de los aspectos legales de la norma internacional que regula el trabajo a domicilio (Convenio núm. 177, OIT) y la nacional vigente (Ley 12.713/41), con el propósito de detectar posibles puntos de encuentros y/o desencuentros en el contenido de las disposiciones respectivas. En realidad, la ley argentina cubre una gama de aspectos (jubilación, despidos y otros beneficios sociales) que son recomendados en el convenio. Tomamos en este apartado sólo algunos puntos en que la ley argentina diverge o interpreta de manera diferente al Convenio la situación de los trabajadores a domicilio.

2.2.1 Dadores de trabajo

El decreto reglamentario nacional señala la acción de elaboración (por encargo) y **venta** de mercaderías como propia de la figura del patrono. La propiedad de lo producido y el acto de su comercialización lo diferencia del resto de las figuras. El Convenio identifica al empleador solamente como al "dador de trabajo por cuenta de una empresa", sin detallar su rol en el proceso de comercialización.

2.2.2 El trabajo a domicilio en la producción y en los servicios

En varios de sus artículos el texto de la ley y decreto respectivo describen tipos de vinculación laboral valiéndose de términos cuyas categorías conceptuales remiten de modo global, aunque no excluyente, al sector de la producción industrial manufacturera. Concretamente nos estamos refiriendo a conceptos tales como "obrero", "aprendiz de obrero", "tallerista", etc. En cuanto a "lo producido", se enuncian términos tales como "elaboración de mercaderías, artículos", etc. Es muy probable que en el contexto en que la norma se generó, incluyendo los sectores donde se concentraba dicha actividad (y aún lo hace), la ley haya dado por sobreentendido que su rango de aplicación era el sector industrial/manufacturero, aún cuando, como señala Goldín, la ley no reserva esta modalidad para ningún trabajador en especial.¹⁸ El Convenio núm.177, en cambio, abarca expresamente la elaboración de un producto y la prestación de servicios.

2.2.3 Vínculo laboral

Uno de los ejes importantes es la definición del grado de autonomía o subordinación de los trabajadores a domicilio. El Convenio deja librado esta definición a las normas de cada país, pero mantiene la necesidad de establecer la distinción entre trabajador independiente y a domicilio en virtud del grado de autonomía.¹⁹ En el caso argentino, como fue señalado más arriba, hay suficientes indicios del requisito de la relación de dependencia, y la jurisprudencia que se analiza en el Cap. IV así lo demuestra.

¹⁷ P. VII, art. 20, Decreto 118.755/42.

¹⁸ Según Goldín, para la ley argentina, la figura del obrero a domicilio incluye la realización de tareas de elaboración de mercaderías, de modo que quedan excluidas otras como las reparaciones, el lavado de ropa, etc.

¹⁹ Dato que el Convenio actual núm. 177 (OIT) deja librado a las normas de cada país:... *a menos que esa persona tenga el grado de autonomía e independencia económica necesaria para ser considerada como trabajador independiente, en virtud de la legislación nacional o fallos judiciales.*

2.3 La ley y el Convenio en la voz de los protagonistas

Sindicalistas y funcionarios conocen la ley argentina; conocen también el Convenio núm.177. El punto de mayor divergencia es, sin duda, la figura del tallerista, tema sobre el cual volveremos en las reflexiones finales de este trabajo. Basta ahora reproducir una voz fuerte al respecto, la del Sindicato de Talleristas:

“El convenio no difiere mucho de la ley. No le quita ni le pone nada. Si no se cumplen los que están ratificados, ¿por qué razón se va a cumplir éste? Además, la ley argentina da mayor cobertura y mayor protección que lo que establece el convenio. Y el convenio peca del error, a mi juicio garrafal, de motivar una mezquindad de los funcionarios argentinos que no se atrevieron a plantear la necesidad de incluir la figura del tallerista. [La figura del tallerista] es central en la reglamentación del trabajo a domicilio. Porque si usted no reglamenta la figura del tallerista, que es la frontera, la zona gris, usted eliminó la figura del trabajador a domicilio. Porque los empleadores --con la imaginación que tienen y demuestran todos los días, para sobrevivir en muchos casos, o para trampear en otros, sea para no pagar impuestos o lo que fuera-- imagínese que si usted les da la posibilidad de decir que el tallerista no es trabajador, no hay ningún trabajador más a domicilio, son todos talleristas! Olvídense de la existencia del trabajador a domicilio sin la figura del tallerista! Y la experiencia de la Argentina en 50 años debiera haberse utilizado para plantearla en un sector como la OIT, para evitar que se caiga en la generación de leyes en cada uno de los países miembros, que seguramente van a confiar en gran medida el Convenio, y un Convenio que deja de recoger una experiencia importante en lo que hace a combatir el trabajo a domicilio clandestino”.
(S.T.AD.)

3. Las autoridades de aplicación de la ley

3.1 El Departamento de Trabajo a Domicilio

Según la ley de trabajo a domicilio argentina, la autoridad de aplicación es el Departamento Nacional de Trabajo. Asimismo, son organismos auxiliares de ejecución de la ley las asociaciones profesionales y las comisiones de salarios y de conciliación y arbitraje (Ley 12.713/42 Título III; arts. nº 15/16).²⁰

La **Oficina del Trabajo a Domicilio** fue creada en 1942. La resolución que habilita dicho organismo expresa que la misma se crea “a los fines de la mejor aplicación ... y [para] ‘centralizar en una oficina’ las funciones que la ley 12.713/41 y su Decreto reglamentario asignaban al Departamento Nacional del Trabajo (D.N.T.)”. No obstante, con anterioridad a esa fecha (junio de 1941) las **Comisiones de Salarios de Trabajo a Domicilio** ya aparecen integrando la estructura organizativa del D.N.T., incluidas en la subestructura de la **División Legislación**.²¹

El Departamento de Trabajo a Domicilio tiene dos tipos de funciones diferenciadas. Por un lado, el Registro de Inscripciones de trabajadores, patronos y talleristas, con las tareas de inspección y control correspondientes. Por el otro, la conformación de dos tipos de comisiones tripartitas: la Comisión de Salarios y la Comisión de Conciliación y Arbitraje.²²

²⁰ El detalle de las funciones de la autoridad de aplicación se determina en su art. Nº17.

²¹ Boletín informativo del Departamento Nacional del Trabajo. Enero-marzo/1942, Nº 237.

²² Estas comisiones tienen representantes de cámaras empresarias, de sindicatos y del Ministerio de Trabajo.

A lo largo de los más de cincuenta años de existencia, el Departamento cambió de ubicación en el organigrama del Ministerio (ver ANEXO 2). Sin embargo, no cambió la definición formal de sus funciones, salvo que durante la década del sesenta dejaron de funcionar las Comisiones de Conciliación y Arbitraje y, como veremos enseguida, en la práctica actual su funcionamiento es sumamente limitado.

En 1993, frente a un pedido de las autoridades,²³ y (posiblemente) como reacción por parte del personal de Departamento al peligro de que le quitaran funciones, se elaboró un memorando en el que se describen las tareas del mismo. En ese documento, se describe con detalle la estructura del Departamento.²⁴ Hay en esa instancia una fuerte reafirmación de la función del Departamento en el cumplimiento de la ley:

“... hacer cumplir estrictamente la ley 12.713, su Decreto Reglamentario, así como también demás disposiciones afines y vigentes y por ende la detección de dación de trabajo a domicilio en forma clandestina.... en el ámbito de la Capital Federal”. (Dirección de Trabajo a Domicilio, Memorando 1940/93).

En la actualidad el Departamento cuenta con 2 personas (una de las cuales posee considerable antigüedad como inspectora de trabajo a domicilio), cuyas tareas son llevar el Registro de Inscripción y tareas administrativas. El personal de inspección que estaba afectado a este departamento pasó a desempeñarse en tareas del departamento de Inspección General.²⁵ Además, en el organigrama correspondiente a la nueva estructura organizativa de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 1997 (incluido en el anexo 2), el esquema relativo a la Dirección de Inspecciones y Relaciones Individuales del Trabajo --ámbito del cual depende actualmente Trabajo a Domicilio-- incluye cinco dependencias departamentales, entre las que *no figura* Trabajo a Domicilio. (Resol. M.T. y S.S. N°519/ 1997)

Esta información es corroborada por informantes sindicales:

“Acá ha empezado a fallar la estructura administrativa del Ministerio de Trabajo. Según tengo entendido de la estructura laboral han sacado la Oficina de Trabajo a Domicilio, no sé dónde la habrán ubicado” (entrevista a dirigente gremial, FONIVA).

²³ En ese momento, el Departamento de Trabajo a Domicilio formaba parte de estructura de la Dirección Nacional de Policía del Trabajo.

²⁴ Según el documento, el Departamento de Trabajo a Domicilio cuenta con 2 divisiones: 1) Inspección y 2) Administrativa-técnica. Las tareas de inspección incluyen: *I-Procedimientos de inspección. II-Labrar Actas. III-Asesorar a las firmas visitadas y a los trabajadores sobre la correcta aplicación de la reglamentación. Las inspecciones son a) motivadas por denuncias realizadas por trabajadores a domicilio y por entidades sindicales, o b) de rutina.*

Las funciones administrativa-técnicas son:

-Administrativa: Compaginación de listados, ficheros e informes de toda la documentación. -Sección Despacho y mesa de Entradas. -Sec. Contralor: Movimiento de denuncias y toda documentación referida a la División Inspección. -Sec. Habilitación y rubricación: Inscripción, habilitación y registro de empleadores y trabajadores a domicilio. -Sec. Comisión de Salarios: Archivo de tarifas, resoluciones y laudos, pertinentes a la acción de las comisiones. -Sección Instrucción sumaria: registro de los pasos referentes a la instrucción de un sumario.

Las tareas técnicas incluyen *-Lo pertinente a las resoluciones de las Comisiones de salarios. Se hace mención a su rol en la determinación de la remuneración del salario mínimo y en el tarifado de las prendas. (D.T.a D., Memorando 1940/93).*

²⁵ Aparentemente se trata de 5 personas. De acuerdo con los testimonios de informantes clave, el Departamento de T.a D. llegó a contar con un cuerpo de 50 inspectores. Según el estudio de A. Goldín para el año 1988, la cifra era de 14 inspectores.

3.1.1 El registro de inscripciones

La Ley dispone que, previa habilitación, los dadores de trabajo a domicilio están obligados a registrarse ante la autoridad de aplicación, dar el alta a las personas que ocupen como talleristas y obreros a domicilio y llevar un registro de sus transacciones. Sobre la base de la declaración patronal, los obreros a domicilio obtienen de la autoridad de aplicación una libreta que los acredita como tales; asimismo los talleristas obtienen un carnet. Desde su creación, el D.T. a D. es el ámbito exclusivo para la habilitación de dadores y tomadores de trabajo a domicilio.

El archivo de inscripciones (iniciado en 1941) registra a los nuevos inscriptos. Los datos de este registro indican la cantidad de trabajadores y talleristas que, por motivos diversos, decide cumplir con la norma y registrarse. No hay un registro de bajas, o sea de trabajadores a domicilio que dejaron de serlo. El cuadro 1 presenta los datos de este registro, incluyendo las cifras de inscripciones registradas por una investigación sobre el tema que contabiliza las inscripciones hasta el año 1987 (Marshall, 1990), actualizados por nosotras hasta 1996.

**Cuadro 1. Obreros e intermediarios (nuevas inscripciones)
Enero 1950 - Diciembre 1996**

	Obreros	Intermediarios*
1950-1954	39019	3403
1955-1959	25052	2092
1960-1964	7993	1310
1965-1969	5207	4 232
1970-1974	3757	2042
1975-1979	4408	1994
1980-1984	2706	1611
1985-1989	1426	1035
1990-1994**	2014	1800
1995	81	144
1996	51	89

*: incluye a “talleristas”, “dadores” e “intermediarios-talleristas” en los datos de Marshall, y a “talleristas” y “patrones” en los datos de 1988 a 1996.

** : En este quinquenio, el año 1992 es excepcional en la cantidad de registros: 866 obreros y 673 intermediarios.

Fuente: Para el período 1950-1987, Marshall, 1990. Para el período 1988-1996, elaboraciones propias en base a datos del Archivo de Inscripciones del Depto. de Trabajo a Domicilio. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Como se puede observar en el cuadro, las inscripciones muestran una tendencia decreciente. El análisis de las nuevas inscripciones a partir de 1988 muestra que se ha acentuado la declinación destacada por Marshall, con la excepción de 1992, año en que hubo un número extraordinario de inscripciones (866 obreros y 673 intermediarios). De acuerdo a la información que pudimos recoger de informantes clave, esto se debió a un fuerte “operativo” destinado a la inspección de trabajo a domicilio. Aún así, la cifra

total de obreros a domicilio registrados para el período 1988-1996 (2.502) es inferior a la de los períodos 1980-1987 (3.689) y 1975-1979 (4.408).

De acuerdo a las nuevas inscripciones, en el período 1988-1996 la amplia mayoría de los obreros a domicilio y talleristas continúa concentrándose en la industria de la indumentaria.²⁶ La industria del calzado aparece en segundo lugar, aunque a gran distancia de la primera (Cuadro 2).

Cuadro 2
Ramas de actividad de los obreros a domicilio y talleristas,
por períodos trienales, en porcentajes
(nuevas inscripciones)

	Obreros			Talleristas		
	Confección	Calzado	Otros	Confección	Calzado	Otros
1988-1990	91,4	7,0	1,4	88,5	11,4	0,0
1991-1993	89,6	6,4	4,2	95,7	4,2	0,0
1994-1996	89,5	7,5	2,8	100,0	0,0	0,0

Fuente: Archivo de Inscripciones del Depto. de Trabajo a Domicilio, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Respecto de la distribución por sexo, el registro (1988-1996) muestra que el 48% de los trabajadores a domicilio (obreros y talleristas) son mujeres. En la Industria de la Confección, las mujeres representan el 52% de los obreros registrados, y el 40% de los registrados en la categoría “talleristas” (ver ANEXO 3, que incluye los datos desagregados del registro para el período 1988-1997).

3.1.2 La Inspección

A los efectos de un mejor cumplimiento de las disposiciones de esta ley, la autoridad de aplicación puede designar con funciones de inspectores oficiales, que actuarán conjunta o separadamente a los miembros de las asociaciones profesionales que éstas propongan en la forma y proporción que determina el art. 21, a los siguientes fines:

1. realizar inspecciones y comprobaciones;
2. fiscalizar las tarea de entrega y recepción de mercadería;
3. controlar la efectividad y condiciones del pago de los salarios;
4. requerir de la autoridad de aplicación la intervención de la fuerza pública, para la retención de efectos y documentos probatorios de los infractores de la ley. (Ley 12.713, Art. 18)

A pesar de la existencia de esta ley, la ausencia de inspección es un tema recurrente entre los informantes. Es notorio en este punto la convergencia entre voces que provienen de distintos sectores --el Departamento en el Ministerio de Trabajo, ex-inspectores, autoridades y funcionarios del sindicato de talleristas y del sindicato de la industria del vestido, etc.²⁷ Todos ellos coinciden en valorizar el papel

²⁶ A partir de una muestra (del 20%) extraída del registro del Ministerio de Trabajo entre Enero de 1986 y Enero de 1988, Marshall estima que la mayoría de los obreros a domicilio y talleristas se concentra en la rama de la confección (85,1% y 85,4% respectivamente), seguida muy de lejos por el calzado (7,7% y 6,9%, respectivamente). Según la autora, el ordenamiento de las principales ramas industriales que emplean trabajadores a domicilio es bastante similar entre esta fuente y las estimaciones realizadas a partir del Censo Nacional de Población de 1980.

²⁷ En el país no existe un sindicato que nuclea a los obreros a domicilio en particular, de modo que quienes se afilian, lo hacen en los gremios que representan a la totalidad de los asalariados, según el oficio y la rama de la producción respectiva. Por ejemplo, S.O.I.V.A (Sindicato Obreros Industria del Vestido y Afines) es la agrupación sindical que

y el saber especializado de los inspectores de trabajo a domicilio, y lamentan la situación actual en que esa especificidad de la tarea se perdió. Frente a la pregunta sobre cómo es (o era) la tarea del inspector, las respuestas son claras:

“Por denuncia. Y lo ideal sería por oficio. Si yo soy inspector de trabajo a domicilio ...entonces todos los días, yo tengo que cumplir mis horas inspeccionando y verificando si se cumple o no la ley de trabajo a domicilio, esa era la función del inspector de trabajo a domicilio... Porque esa es otra de las ventajas del inspector de trabajo a domicilio, que tiene el conocimiento específico de la ley 12.713 [Ley de Trabajo a Domicilio], y también el conocimiento para inspeccionar la 20.744 [Ley de Contrato de Trabajo]”.

“Es decir, tanto el interno como el trabajador externo, cosa que no la tienen otros inspectores. Yo como inspector de trabajo a domicilio ... entro en un negocio, y yo ya sé. Y te cuento, con la ventaja que los inspectores de trabajo a domicilio, salvo raras excepciones, tienen todos mi misma antigüedad en el temas. ¡Somos expertos! Hay un juicio en algún tribunal y necesitan Peritos Tarifadores, y los vienen a buscar acá; los inspectores de trabajo a domicilio, no cualquier inspector... La tendencia es que [el Departamento de] trabajo a domicilio desaparezca.... desde el momento en que nos sacaron los inspectores. Eran como 50, después pasaron a 25 y ahora quedaron 6. Y nos sacaron hasta los 6. Estos 6 los tuvimos hasta el 94. No, no es por el presupuesto... es porque fueron afectados a operativos de Inspección General. Pero lo más triste es que dentro de Inspección General no se han ocupado de hacer operativos también de trabajo a domicilio. Porque yo lo justifico si dentro, vos unificas todo, decís: “nos vamos a mover de acá pero para todos lados”. Trabajo a domicilio directamente lo borraron. Recién con esta nueva Dirección hemos logrado que se ocuparan del tema... ¿Cómo puede ser qué con tanta propaganda de lucha contra el trabajo clandestino... una oficina, un departamento que es la cuna del trabajo en negro... diría yo, no se han preocupado?” (Supervisora General. D.T. a D.)

(ex-funcionario de la Dirección Policía de Trabajo) *“Nosotros tenemos la convicción de que son muy capaces los inspectores nuestros. El tema trabajo a domicilio es tan técnico, tan específico... Por ejemplo tarifar una prenda. Segundo, hacer una inspección de verificación los días de pago, o de cómo les dan las prendas cortadas, es decir, sí se las dan de a una, de a dos, de a cuatro, qué específica cada tarifa”.* (Dirigente gremial, SOIVA)

“Durante muchos años el Sindicato de talleristas tuvo muy buena relación con el Departamento de Trabajo a Domicilio. Se acercaban denuncias a los efectos de que los inspectores pudieran inspeccionar y habilitar tanto a talleristas como a obreros, o sea, para regularizar la situación de los dados de trabajo. En el 93 el Ministerio de Trabajo prácticamente desarmó la estructura de fiscalización” (asesor legal, Sindicato de Talleristas)

“Lamentablemente la falta de apoyo de la autoridad de aplicación en el año 93, e inclusive con alguna sospecha de incentivación al incumplimiento de la normativa vigente, ha hecho que éste sea un sector en donde ha habido una especie de demérito de la actividad por falta de fiscalización. ¡No existe la fiscalización del trabajo a domicilio! (antes)... se cumplía bastante bien. La fiscalización del trabajo a domicilio se paralizó en el país a partir del año 86 con la primera delegación a las provincias” (ex-funcionario de la Dirección Policía de Trabajo).

representa a los obreros a domicilio de la industria de la indumentaria; U.T.I.C.R.A (Unión de Trabajadores de la Industria del Calzado de la República Argentina) asume la representación de los obreros a domicilio del calzado. Los talleristas en cambio, poseen una agrupación sindical exclusiva para su condición, el Sindicato de Talleristas a Domicilio (STAD).

La ausencia de inspectores implica un cambio en las tareas del Departamento:

“Cuando nosotros teníamos los inspectores, acá hacían las denuncias. Había trabajadores que hacían la denuncia a través del sindicato. Pero desde que no tenemos los inspectores nosotros tampoco recibimos denuncias. Ahora hay un departamento específico de todas las denuncias”. (Supervisora General, D.T. a D.)

Esta ausencia de cuerpo de inspectores especializados se combina con una medida, de comienzos de los noventa, que sanciona un aumento del monto de las multas por infracciones, tema que puede introducir nuevas formas de corrupción.²⁸

Con la restricción de funciones, el Departamento quedó sólo con la oficina de habilitación de dadores y tomadores de trabajo, o sea, su tarea es llevar el registro.

“...perdimos el rastro de las inspecciones que se realizan, no pudimos programar más operativos para verificar el cumplimiento de la ley, y las denuncias se toman en un departamento Inspección y Vigilancia. Acá en la dirección había dos departamentos de inspección: uno era Inspección y Vigilancia²⁹ que se abocaba a todo lo que fuera inspeccionar comercios en Capital Federal, y los inspectores de trabajo a domicilio se abocaban pura y exclusivamente a verificar el cumplimiento de la ley de trabajo a domicilio, y normas laborales afines. Cuando nos afectan el personal de inspección para Inspección General, quedamos sin esta función. Fue en el 96. Pero ya dos años antes pedían el personal para colaboración, se dejaba de lado el Trabajo a Domicilio y hacían operativos en empresas”. (Supervisora General, D.T.a D.)

Como en todos los campos donde el objetivo es la inspección, se plantean aquí los típicos dilemas del policiamiento, con implicaciones en el campo ético. Si la labor de la inspección es interpretada como exclusivamente policial, no llama la atención que los informantes hablen de “denuncias”, “operativos”, “cómplices” o “clandestinidad (o aún en algunas entrevistas, motes de “atorrantes” y “batidas”). Frente a esta visión represora, se escuchan algunas voces disidentes:

[La Dirección de Policía de Trabajo] *“está para hacer registrar a los trabajadores y hacer aplicar la ley, y llegado el caso, si no se cumple, aplicar la sanción. Porque la sanción tiene un carácter correctivo, no disciplinario. Con ese criterio lo único que deberían hacer los inspectores es aplicar sanciones, y eso no es así. El inspector debe instruir, persuadir, y por último sancionar”* (ex- funcionario, Policía de Trabajo).

Al respecto, parece haber un cambio (reciente e incipiente) en la perspectiva ministerial del policiamiento. Que el Departamento de Trabajo a Domicilio esté ahora en la Dirección de Inspección y Relaciones Individuales, y que carezca de inspectores especiales, parecería alejarlo de la función

²⁸ Hay una ley anterior que establece que los inspectores se llevan el 10% de las multas. Como los inspectores tienen bajas remuneraciones se plantean dos problemas: el primer problema es que van a infraccionar porque sí, con lo que ya desmerece el sentido de la sanción. ¿Por qué? Porque generan un 10% a su favor. Eso en la medida en que actúan en forma correcta. Y cuando actúan en forma incorrecta van y dicen: “mire que la multa esta le va a salir a usted de \$3000, y a mi me tocan \$300”. Entonces muchas veces cobran por adelantado ese 10%. Es un mecanismo de corrupción... Lo agravaron porque aumentaron las multas, y creyeron que la Dirección de Policía de Trabajo en ese momento era una caja registradora, y no la autoridad de fiscalización... Porque la Dirección de Policía de Trabajo no está para recaudar plata... Y con esa modificación que se hizo, lo único que se trató de hacer fue recaudar dinero... no se sabe para qué ni para quién. (ex- funcionario, Policía de Trabajo).

²⁹ Coincidente con el Memorado N°1940/93.

“represora” --especialmente si se recuerda su ubicación anterior en el Dirección de Policía del Trabajo y la existencia de un cuerpo numeroso de inspectores. Pero, al mismo tiempo, existe en el Ministerio una resolución muy reciente que afecta a todo el Ministerio. La misma plantea una nueva figura (¿o una restauración de una figura ya vieja?), denominada “controlador laboral”, con el propósito de intervenir en la fiscalización del trabajo no registrado. Según esta nueva resolución, las asociaciones gremiales pueden presentar candidatos para esa labor.³⁰ Queda abierta la pregunta, si es que se implementa esta nueva normativa, de cómo se combina la flexibilidad laboral con una nueva forma de control, aparentemente policial.

3.1.3 Las Comisiones de Salarios³¹

Según la ley correspondiente, las comisiones de salarios serán constituidas a requerimiento de las asociaciones profesionales de patronos y obreros. Sus funciones principales son: *determinar las tarifas, el salario mínimo del obrero, ayudante o aprendiz, y las comisiones de los intermediarios y talleristas, teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo, costo de la vida y remuneración en las fábricas por salarios similares* (Ley 12713: Art. 26).

El Decreto 18755/42 reglamenta además como función: *...la de inspeccionar los locales y revisar los libros para verificar las condiciones en que el trabajo se realice en la correspondiente industria y la forma y puntualidad en que se efectúan los pagos* (art. 39 del Decreto 18755/42).

En la estructura del Departamento, aparecen nueve comisiones de salarios por rubros de actividad.³² Estas comisiones representan el espacio de negociación entre los representantes empresariales y los de las asociaciones gremiales. El temario recurrente desarrollado en el curso de las reuniones de las comisiones de salarios remite a ajuste de tarifas, propuestas de unificación de tarifas, modificaciones en el modo de tarifar e inclusión de rubros adicionales. En ocasiones se trata la convalidación de los beneficios y adicionales que establece para los obreros a domicilio determinado Convenio Colectivo de trabajo, según rama de actividad.³³

Una vez reunidos los representantes de los sectores (que por ley tienen un mandato de dos años) es usual que representantes empresariales y sindicales convengan en la necesidad de modificar y actualizar las tarifas vigentes. Una práctica común consiste en sugerir la elaboración de los estudios y propuestas pertinentes. En esos casos, se acuerda un tiempo para su estudio y se conviene una reunión para su discusión y aprobación. Una discusión frecuente es la de decidir si se realiza un análisis pormenorizado de tarifa por tarifa, o por el contrario se opta por la unificación de las distintas especialidades correspondientes a la comisión de la que se trata.³⁴

³⁰ Resolución M.T. y S.S. N/ 1029/Diciembre 1996.

³¹ Organismos auxiliares de ejecución de la Ley (TITULO III. Ley 12713).

³² **Primera Comisión:** Sastrería de medida para hombre, joven y niño; **Segunda Comisión:** Confección en general para hombre, joven y niño; **Tercera Comisión:** Sastrería de medida, confección y registro para señoras; **Cuarta Comisión:** Confección para señoras, señoritas y niñas y muñecas en general y afines; **Quinta Comisión:** Camisería, corbatería y ropa interior para hombre; **Sextas Comisión:** Lencería, mantelería y bordados; **Séptima Comisión:** Sastrería de medida y confección de uniformes civiles, militares y navales; **Octava Comisión:** Aparado de calzado para hombres, señoras, varones, bebés, criaturas. Botas. Calzado Sport. Zapatillas, etc.; **Novena Comisión:** Compostura de relojes.

³³ C.2/Mayo de 1993. Convenio de Trabajo N° 204/ 93.

³⁴ Por ejemplo, de acuerdo con un documento interno del Departamento de Trabajo a Domicilio, las tarifas oficiales para prendas de indumentaria e uniformes militares suman un total de 55; 10 para aparado de calzado y 1 para la industria relojera. Memo 1940/93.

Dado que las comisiones deben funcionar con quórum, lograrlo no es un objetivo menor. La falta de quórum frecuente puede ser interpretado como parte de la estrategia de negociación de la representación ausente.³⁵

A pesar de todo este detalle formal, la lectura y análisis del material del libro de Actas del Departamento de Trabajo a Domicilio correspondiente a las diversas comisiones de salarios indica que:

La última fecha de reunión de las comisiones de salarios corresponde al año 1993.³⁶ La reunión anterior se celebró en el año 1991. La fecha de reunión previa a la del año 1991 es de 1976.

Desde 1993 hasta la fecha las comisiones de salario no se han vuelto a reunir.³⁷

Los testimonios de los funcionarios del Departamento señalan que a pesar de que los trámites administrativos requeridos para la conformación y reunión de las Comisiones (designar delegado del Ministerio como presidente de cada Comisión, elaborar circulares y citaciones a asociaciones profesionales de patronos y obreros para renovar las representaciones, etc.) se siguen realizando, su funcionamiento está suspendido.

Finalmente, el análisis del total de las Actas de reuniones de Comisiones llevadas a cabo durante 1993 muestra que se reunieron ocho Comisiones de salarios, pero solamente tres emitieron resoluciones con acuerdo de partes.³⁸

3.2 La ley en acción: trabajo a domicilio y clandestinidad

Los informantes coinciden en evaluar el trabajo a domicilio como el caso paradigmático del trabajo clandestino en la actualidad:

“No debe haber sector dónde la incidencia de la clandestinidad sea tan alta como el trabajo a domicilio...” (Funcionaria, D.T.aD.)

El registro y la inspección constituyen los mecanismos para blanquear y legalizar la situación de los trabajadores a domicilio. Pero en una coyuntura de alto desempleo y bajos salarios, ¿quién va a exigir ese registro? Los trabajadores no lo pueden exigir. Dicho de la manera más brutal:

³⁵ La ausencia de los representantes de las cámaras empresariales es un dato sistemático que se registra en la lectura de las Actas correspondientes.

³⁶ Según las Actas consultadas, la novena Comisión correspondiente a la compostura de relojes, no se ha reunido. En la Res. M.T. y S.S. N°490/91 no figuran los representantes de la parte empresaria, sólo aparecen los nombres de los representantes por el Sindicato Unificado de Relojeros y Joyeros de la Argentina. Por su parte, las comisiones primera y quinta se reunieron por última vez en el año 1992.

³⁷ En la documentación oficial elaborada por el Departamento ante el requerimiento de la Coordinación de Asuntos Internacionales respecto del método de fijación de salarios mínimos para los trabajadores a domicilio y el funcionamiento de las comisiones de salarios, solicitada como material para elaborar el informe del gobierno ante la OIT, se señala lo siguiente: *cabe aclarar que las mencionadas comisiones sesionaron hasta 1993, sin haberse logrado su renovación hasta la fecha... Las funciones de los integrantes de todas las comisiones de salarios caducaron en junio de 1993.* (Departamento de T. a D., Memorando 18/7/1997).

³⁸ Se trata de la comisiones SEGUNDA, SEXTA y OCTAVA. En todos los casos, las resoluciones incrementan tarifas vigentes o aprueban nuevas tarifas para el salario mínimo.

“Si hoy los trabajadores ocupados están extorsionados por la patronal, que dice ‘yo te quiero rubio, joven y barato, porque si no tengo el negrito feo, sucio y gratis que viene de la calle’. Perdón por la comparación. ¿Cómo subsanamos esto? El poder político tiene que tener una vocación... El fallecido secretario de la CGT lo dijo, en el año 90, con las famosas maquiladoras [en México], ‘dejalos, que por lo menos trabajan’.” (UTICRA)

Los entrevistados afirman que los pocos dadores de trabajo que se inscriben lo hacen por presiones ajenas al cumplimiento de la ley 12.713, con un sentido instrumental:

“A alguien tienen que tener registrado... A veces el dador de trabajo necesita registrarse para quedar bien con la DGI. A la DGI le muestra todas las facturas que tiene. Y al inspector del Ministerio le muestra los talleristas que tiene anotados en el libro, que seguramente no son la verdad.” (Asesor legal, S.T.aD.)

Insisten también en pensar que la Inspección y las Comisiones de Salarios eran mecanismos suficientes para proteger los derechos de los trabajadores. Y culpan por la situación actual a las dificultades de la Inspección y el control, en sí mismas o combinadas con la subordinación y el temor de los propios trabajadores.

“La gente por temor a que no le entreguen más trabajo firma lo que los empleadores les hacen firmar; que le pagaron todas las vacaciones cuando en realidad le pagaron la mitad... Cuando teníamos la super inflación hacían figurar en la libreta que le pagaban menos. Esto te lo dicen los patrones, o lo decían los obreros cuando los despedían, porque pretendían que la indemnización se la hicieran sobre lo que cobraban. Estos problemas se denuncian cuando no les dan más trabajo.” (Funcionaria, D.T.aD.)

En el Departamento de Trabajo a Domicilio lo saben bien. El memorando de 1993 (Núm. 1940/93) lo indica claramente:

“Pese a la escasez de personal inspectivo... y con la complicidad de los mismos trabajadores, que ante el temor de que se les deje de entregar tareas no reclaman la correspondiente libreta de trabajo ni facilitan el domicilio de los infractores, admitiendo, los que poseen dicho elemento de contralor, que se les registre menor cantidad de prendas que la realmente recibida.”

“El trabajo a domicilio creció "en negro" ... se notaría que esto creció si se abocara la inspección específicamente al tema. Porque nosotros no tenemos cómo verificar.” (Funcionaria, D.T.aD.).

4. El trabajo a domicilio en la Argentina: trabajadores y relaciones laborales

Existe muy poca investigación sobre el trabajo a domicilio en la Argentina contemporánea. Hay un solo trabajo de investigación que intenta aproximarse a una estimación de la magnitud de la población afectada (Marshall, 1990), mientras que en otros trabajos el tema es tomado como aspecto de la categoría más amplia de “trabajo precario”, sin llegar a dimensionar el fenómeno específico que nos ocupa (Cortés, 1988).

Quizás el dato más abarcativo es el resultado de una pregunta en el módulo de Precariedad Laboral incorporado en la Encuesta Permanente de Hogares realizada en mayo de 1990 en el Gran Buenos Aires. En dicho módulo (que se aplicó a los trabajadores asalariados y desocupados con experiencia asalariada durante los doce meses anteriores a la encuesta) se incluyó una pregunta³⁹ que alude al tema. En esa ocasión se registró que el 1,3% de los asalariados trabajaba en su casa (Cafferata y Roudil, 1992). Este porcentaje es significativamente mayor entre trabajadores no registrados (“en negro”) que entre los registrados. Y también varía según la naturaleza permanente o temporaria del vínculo laboral: el 3,4% de la población asalariada permanente no registrada y el 6,0% de los temporarios no registrados trabajan en su casa, mientras que sólo el 0,4% de los trabajadores permanentes registrados lo hace.⁴⁰

El trabajo de Marshall se concentra en el *trabajo industrial a domicilio*, tomando las ramas de *confecciones* y *cuero* en el área del Gran Buenos Aires. Usa como fuente de datos la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) de 1989 (de octubre de 1988 y mayo de 1989), una encuesta exploratoria especial realizada a una muestra del 50% de los trabajadores de la industria de la confección y del calzado registrados en el Gran Buenos Aires (Capital Federal y los 19 partidos del área urbano) en esas dos olas de la EPH, y los datos del censo de población de 1980.

En ninguna de las fuentes utilizadas existen preguntas directas sobre el trabajo a domicilio, por lo cual el informe se basa en estimaciones indirectas. El Censo de Población de 1980 incluye una pregunta (con otros objetivos) respecto de si el trabajador "viaja o no hasta el lugar de trabajo".⁴¹ Marshall utiliza esta información para definir, de manera aproximada, el conjunto de trabajadores a domicilio:

“La cantidad de ocupados de la industria manufacturera que trabaja en su vivienda [o sea, que no viaja a su trabajo] constituiría una estimación del trabajo industrial a domicilio” (p.28).

Según datos del Censo de 1980, los trabajadores a domicilio constituían el 8% de la mano de obra industrial total en el Gran Buenos Aires (GBA). A su vez, "Confecciones" y "cuero y calzado" ocupaban al 40% y el 7% respectivamente del total de trabajadores a domicilio del GBA (p. 28). La mayoría de los trabajadores industriales a domicilio declaraba trabajar en forma independiente: 80.5% en confecciones y 55.7% en calzado. A su vez, la proporción de “patrón o socio” era de 4.0% y 14.3%, respectivamente, y sólo se declaran asalariados el 8.8% de los trabajadores domiciliarios en confecciones y el 21.3% en la industria del calzado. Según los datos del Censo de 1980, las mujeres

³⁹ La pregunta dice textualmente, *¿Su trabajo lo realiza principalmente en a) su casa; b) en otra/s casa/s; c) en la calle; d) en un establecimiento o local determinado; e) en distintos establecimientos o locales; f) en otro lugar?* El ANEXO 4 incluye el cuestionario correspondiente.

⁴⁰ No existe un análisis más pormenorizado de esta pregunta, que la cruce con otras características de estos trabajadores, ni fue posible acceder a los registros originales para llevar a cabo tal análisis.

⁴¹ Esta pregunta no fue repetida en el Censo de 1991.

tienen una alta participación en esta modalidad de trabajo, especialmente en la industria de la confección, donde el 82% de los obreros a domicilio son mujeres.

Una fuente de datos alternativa es el análisis de las inscripciones en el Registro de trabajadores a domicilio que existe en el Ministerio de Trabajo, fuente que también utiliza la autora, datos que ya presentamos en el Capítulo III, y que muestran una fuerte tendencia decreciente. Ésta puede estar ligada al deterioro de la economía y al persistente retroceso del empleo en la ramas donde se concentra el trabajo a domicilio. Puede también estar ligada a un proceso de clandestinización del trabajo a domicilio en los 80.

Marshall también realizó una encuesta especial a trabajadores de la industria de confecciones y del cuero/calzado, tomando como base para su muestra la EPH (Gran Buenos Aires). Se realizaron 68 entrevistas, distribuidas en partes aproximadamente iguales entre trabajadores en fábricas y talleres y trabajadores a domicilio. Estos últimos se dividen en partes iguales entre obreros asalariados y trabajadores por cuenta propia. En este estudio exploratorio se concluye que:

- 1) La propensión al trabajo a domicilio se acentúa entre las mujeres adultas, incluso con edad más avanzada y con responsabilidades en el hogar;
- 2) La posición en el hogar de los obreros a domicilio y de los trabajadores por cuenta propia es mayoritariamente la de "cónyuge" (50% y 53.3% respectivamente), posición que diferencia netamente a los trabajadores a domicilio de los obreros de fábrica o taller en ocupaciones comparables (que incluyen una proporción mayor de solteros/hijos).
- 3) La cantidad de obreros a domicilio que trabajan a tiempo parcial casi duplica la de los obreros de categorías similares en fábricas o talleres.
- 4) La irregularidad del tiempo de trabajo se debe no sólo a vaivenes estacionales sino a variaciones en la demanda, por bruscos cambios en el poder adquisitivo y en contextos de una rama industrial que no acumula stock.
- 5) El T. a D. aparece como única ocupación en el 81% de los casos.
- 6) Los obreros a domicilio recurren con mayor frecuencia a los familiares y amigos como medio para obtener trabajo, aunque no se descarta la búsqueda en avisos publicados en diarios o carteles. A diferencia de los obreros "internos", los obreros a domicilio mantienen canales de comunicación con los dadores de trabajo.
- 7) Respecto a la propiedad de los instrumentos de producción, no hay diferencias muy marcadas entre obreros y cuenta propistas. La mayor parte de los entrevistados son propietarios de todos los instrumentos que utilizan (63%) o de algunos (19%).
- 8) La propiedad de los materiales de producción diferencia a los obreros de los cuenta propistas. Estos últimos compran todas las materias primas con que producen, cosa que nunca hace un obrero.
- 9) Retribuciones. Si bien existen tarifas oficiales para las diversas tareas, y en la norma las tarifas para los trabajadores a domicilio son equivalentes y a veces superiores a la de los ocupados en fábrica, en la práctica (la mayor parte clandestino) las tarifas abonadas representan la 1/2 de las tarifas oficiales.
- 10) En cuanto a la protección social, llama la atención que ninguno de los entrevistados estaba registrado en la autoridad de aplicación. La proporción de obreros a domicilio (en la industria de la confección) que recibe beneficios sociales apenas supera el 10%, mientras que en la misma industria los ocupados en fábricas o talleres que los reciben es substancialmente mayor: según el tipo de beneficio, es entre el 60 y el 90% en fábrica y entre el 30 y el 70% en talleres.

En resumen, esta investigación permite corroborar la precariedad y aún la clandestinización del trabajo a domicilio en la industria "tradicional" argentina. Igualmente, permite ver que la realidad de las condiciones de trabajo dista mucho de la normativa, en términos de salario y de prestaciones

sociales. La autora señala en sus conclusiones que la clandestinización puede deberse en parte al hecho de que muchos obreros domiciliarios son inmigrantes, aunque con muchos años de residencia en el país.

En otros informes de investigación, especialmente ligados a la condición precaria de los trabajadores, la información sobre el trabajo a domicilio es mucho más limitada y menos sistemática. Así, Cortés (1988, p. 77) señala que en la industria del vestido, la reestructuración de las formas tradicionales incluye un *'viraje' desde la producción fabril hacia la producción domiciliaria, que posteriormente se fue organizado alrededor de los talleres... Este cambio en la organización de la producción facilitó la intensificación de la economía negra y el empleo clandestino*. Esto se debe a procesos de descentralización de la producción y a una creciente utilización de subcontratación a través de talleristas. Cortés describe la figura del tallerista como un intermediario entre el "dador" de trabajo y los "operarios" que concurren a realizar la tarea en el taller. Se trata de un organizador de la producción por encargo, que dirige el trabajo de los obreros en su ámbito. Tal como se vio en relación a la figura legal, en este análisis de las relaciones laborales en un sector económico la figura del tallerista se muestra en toda su ambigüedad y confusión.

Finalmente, Neffa (1987) analiza la naturaleza y características del trabajo a domicilio asalariado en la industria de calzado de cuero y en la confección de indumentaria. A partir de entrevistas realizadas con informantes claves (dadores y tomadores de trabajo a domicilio: empresarios, talleristas y obreros) los resultados son coincidentes con los de los otros trabajos mencionados: ausencia de cumplimiento de las disposiciones legales (en cuanto al reconocimiento como trabajadores asalariados y las prestaciones sociales correspondientes, a las remuneraciones y el sistema de fijación de tarifas). Señala que la legislación es vieja y ha quedado circunscripta a un número reducido de actividades, y que se impone establecer medidas de política laboral apropiadas, orientadas en dos direcciones: fomentar la posibilidad que estos trabajadores se establezcan como pequeños empresarios (créditos, facilidades impositivas, acceso a mercados) por un lado; modificar las normas legales y sociales con el objeto de que estos trabajadores se equiparen con los que se desempeñan como asalariados dependientes por el otro.

4.1 El trabajador y el mercado de trabajo

Como se desprende de la discusión anterior, la caracterización del trabajo a domicilio no es fácil y directa. Son más las zonas grises que las diferenciaciones claras, los blancos y negros. Esto es aún más notorio en la vida cotidiana de las relaciones en el mercado de trabajo. Tanto en la búsqueda de trabajo como en las condiciones de contratación hay ambigüedades. En la mayoría de los casos, estamos frente a situaciones de trabajo no registrado, de relaciones de subordinación no establecidas formalmente como relación de dependencia, etc.

4.1.1 ¿Cómo se consigue trabajo?

Los trabajadores a domicilio pueden obtener información sobre la oferta de empleos a través de canales informales, como las recomendaciones personales, y más formales, como los avisos que se publican en periódicos y revistas. En realidad, el primer canal, los contactos personales, aparecen mencionados permanentemente en las entrevistas (ver más abajo).

En cuanto a los avisos, hemos indagado las características de los empleos ofrecidos en los medios de prensa, observando el tipo de tarea y los requisitos demandados para efectuarla, así como los buscados por los trabajadores que se ofrecen para desarrollar distintas tareas desde su casa. Cabe recordar que el trabajo de campo de esta investigación coincidió con un período de desempleo y subempleo muy altos en Argentina, con tasas absolutamente novedosas y desconocidas en la historia

del país. Por lo cual los avisos en medios de prensa reflejan una demanda “atípica” o de nuevos sectores, ya que la demanda de trabajo en sectores más tradicionales y establecidos está casi ausente, y seguramente se cubre a través de los canales y vínculos preexistentes entre dadores y tomadores de trabajo en cada área o rama.

Esta búsqueda fue realizada en tres períodos, para compensar fluctuaciones en la demanda por razones estacionales o cíclicas. Si bien el período de esta investigación es relativamente corto, tomamos una quincena en el mes de abril de 1997, otra en junio y otra en agosto. Se registró la información de los avisos clasificados de un diario y un semanario de difusión masiva, en los rubros correspondientes a los trabajos pedidos por empleadores y a los ofrecidos por los mismos trabajadores.⁴² Hemos centrado el análisis en aquellos que mencionaban “la casa” como espacio preferencial de trabajo.

A partir del listado de avisos, se procedió a entablar contacto con los oferentes, pidiendo más detalles sobre el tipo de trabajo ofrecido o buscado. En función de los datos recogidos puede establecerse una primera distinción relacionada con la tarea desarrollada, entre trabajos manuales, prestación de servicios y actividades vinculadas con la venta.

1) La demanda de trabajadores a domicilio para realizar *tareas manuales*. En primer lugar, hay que mencionar que la demanda de trabajadores a domicilio que realizan tareas de costura, armado de zapatos y sastrería, entre otros, es casi inexistente. Éstos han aparecido con más frecuencia, aunque en forma muy espaciada, en los rubros relacionados con la empleos pedidos por los trabajadores. Los avisos estuvieron orientados fundamentalmente al armado de cajas en materiales de tela y cartón para usar como alhajeros y bomboneras. En todos los casos la materia prima es brindada por el empleador, quien asume el compromiso de comprar toda la mercadería elaborada. Uno de los requisitos para comenzar a producir, para alguno de estos negocios, es la efectivización de una primera inversión de \$ 25 para acceder al manual de instrucciones y a los moldes y patrones; inversión que deberá reiterarse si el producto que se elabora sufre algunas modificaciones. El pago de la mercadería terminada se efectúa contra entrega de la misma, abonándose por docena o unidad conforme al tamaño del producto. El precio varía en relación al tamaño de las cajitas, que son entregadas en el local del empleador por el trabajador. La remuneración y la producción se renuevan semanalmente, y hay un compromiso verbal de la empresa de brindar trabajo durante todo el año. No es necesario presentar ninguna documentación por parte del trabajador ni quedan constancias de la entrega de la mercadería. La única información requerida son los datos personales del trabajador. No es requisito presentar antecedentes sobre trabajos anteriores. A los interesados en el empleo se les toma una prueba vinculada con el armado del producto. Las empresas que ofrecen este trabajo están ubicadas en la Capital Federal y en el Gran Buenos Aires.

2) En el área que podríamos mencionar como *prestación de servicios* han aparecido en forma muy notoria avisos dirigidos a las amas de casa que dispongan de un espacio para que un médico,

⁴² Rubros trabajados:

Diario Clarín

Rubro 11: Empleados de comercio y oficina. Pedidos.

Rubro 12: Oficios y Ocupaciones varias. Pedidos.

Rubro 18: Oficios y Ocupaciones varias. Ofrecidos.

Semanario Segundamano

Rubro 49: Empleos. Pedidos y Ofrecidos.

Rubro 50: Oficios. Pedidos y Ofrecidos.

Rubro 56: Profesionales y Técnicos. Ofrecidos.

Rubro 59: Objetos y Servicios varios. Ofrecidos.

generalmente dedicado a la homeopatía, pueda instalar su consultorio para la atención de pacientes. En algunos casos el pedido fue realizado por tarotistas, o grupos de parapsicólogos que precisan un lugar para desarrollar sus cursos. El requisito en todos estos casos es el de contar con dos habitaciones, una que sirva como sala de espera y otra para que el médico pueda atender a sus pacientes. El ama de casa es la encargada de realizar la publicidad en el barrio, principalmente a través de volantes y carteles suministrados por el médico, a partir de las relaciones personales y las redes que ella establezca. En la publicidad que se reparte figura el día y la hora en que el médico atiende (a excepción del caso de un endocrinólogo que se encargaba de dar los turnos a través de su secretaria). La función de la dueña de la casa no es sólo la de difundir este servicio; debe además encargarse de recibir a los pacientes y distribuir los medicamentos que el médico receta. En un primer momento, la propuesta es para utilizar la casa como consultorio una o dos veces por mes, quedando abierta la posibilidad de aumentar la frecuencia. La ganancia de la propietaria es el 50% de las consultas y el 10% de los medicamentos. El sistema de los medicamentos es el siguiente: el médico tiene un acuerdo con una farmacia, que entrega la medicación solicitada por el médico o el ama de casa. Los medicamentos son retirados por los pacientes en el domicilio de esta última.

Los avisos aparecen con la consigna, *Médico homeópata busca u organización médica busca...* Alguna/os ofrecen además atención médica gratuita para la dueña de casa y para algún familiar enfermo. Este tipo de anuncios fueron los que aparecieron en forma más frecuente - aproximadamente sesenta en los períodos considerados, y en forma reiterada.

En el caso de los profesores de parapsicología que requerían un espacio para dar clases y atender a sus clientes, la ganancia del ama de casa era el 25%, tanto de los cursos como de las consultas. Al igual que en los casos anteriores, ella debía cumplir la función de secretaria, atendiendo a los participantes de los cursos e interesados en esta actividad. El pago era por adelantado, y los profesores se encargaban de conseguir los clientes y recibir los llamados.

Todas estas propuestas plantean una especie de sociedad entre el ama de casa y los que demandan el espacio en su casa, principalmente en el caso de los médicos --por otro lado el más frecuente--, ya que ella es la encargada de promocionar la propuesta y de acrecentar el trabajo mediante la publicidad que efectúe.

3) En el otro extremo, los *servicios ofrecidos por los trabajadores* están vinculados con tareas de diseño gráfico, atención de llamados telefónicos y correspondencia, traducciones, copias a máquina, y en menor medida, tareas técnicas y de enseñanza.

4) Un capítulo especial de estos anuncios en la prensa tienen que ver con la *venta directa*. Hay numerosos avisos en este rubro, y es en este campo donde los entrevistados mencionan con más frecuencia haberse acercado al trabajo por avisos, sea en medios de prensa o cartelitos en los barrios. La mayoría de los avisos de este rubro se refiere a productos de cosmética, limpieza, y nutrición, cuyo análisis completaremos más abajo, sobre la base del seguimiento con más profundidad de un caso de venta directa (ver Anexo 5 con el seguimiento de un caso).

Un aviso dentro del mismo rubro pedía *Telemarketer* para realizar ventas por teléfono desde su casa. El producto era una “guía de códigos postales” cuyo valor es de \$35. La ganancia era por comisión sobre las venta de cada ejemplar (\$ 4.50 por ejemplar), adicionando \$5 diarios por gastos de teléfono a cargo de la empresa. No se establecía una relación directa con el cliente, sino que la empresa se encargaba de distribuir el producto y de cobrarlo. El porcentaje de ganancia correspondiente al vendedor y los gastos de teléfono serían depositados una vez por semana en una caja de ahorros abierta por el trabajador en el banco de su elección.

4.1.2 Los trabajadores y su trabajo

Para indagar la situación de los trabajadores domiciliarios, realizamos una serie de entrevistas a personas que realizan tareas laborales en sus casas, con una guía (Anexo 7) que permitía captar sus trayectorias ocupacionales, la vinculación entre sus trabajos y otros aspectos de su vida (especialmente las responsabilidades familiares y domésticas), y diversos aspectos de sus orientaciones y prácticas laborales --desde la conciencia y práctica en relación a sus derechos hasta sus visiones sobre las ventajas y desventajas del trabajo domiciliario. Para esta indagación exploratoria, partimos de una definición amplia del trabajador domiciliario, aunque con límites. No incluimos casos en que claramente y desde el inicio resultaba evidente que se trataba de trabajadores por cuenta propia en sentido estricto (por ejemplo, modistas que trabajan para multiplicidad de clientes ocasionales) o profesionales independientes. Pero no podíamos establecer una definición estricta, ya que --como sabíamos al iniciar el trabajo de campo y confirmamos en el mismo-- la mayor parte del trabajo domiciliario se lleva a cabo desde una relación laboral informal y/o precaria, sin vínculo de dependencia reconocido por el empleador y por el trabajador.

Dada la diversidad de situaciones encontradas, organizamos la presentación del material de entrevistas en categorías que corresponden a tipos de sectores y relaciones laborales: las industrias tradicionales, la venta directa, y otras formas (nuevas y viejas) de trabajo domiciliario.

a) *Industrias tradicionales*

Por los datos recogidos, las condiciones de trabajo y las condiciones salariales son desfavorables a los trabajadores, cosa que sucede en un mercado de trabajo con altas tasas de desempleo, y con un proceso de reestructuración económica en curso, en el cual las industrias tradicionales de consumo se ven afectadas de manera brutal por la apertura de las importaciones (especialmente de China). Al mismo tiempo, la disminución de los controles por parte de las oficinas encargadas en el Ministerio de Trabajo implica que no se aplican las normativas existentes en la ley.⁴³

Las situaciones y condiciones laborales son muy diversas. Hay quienes trabajan para un solo empleador --inclusive en algún momento (siempre excepcional y minoritario) como trabajadora registrada; hay quienes tienen varios dadores de trabajo. En general, prefieren tener varios dadores, para diversificar riesgos y contar con fuentes de trabajo alternativas. En un período de recesión económica y disminución de la demanda, la dependencia de un único empleador es peligrosa, como lo muestra la historia de Claudia. Este relato también muestra el sentido (o falta de sentido) de inscribirse en el registro. Obreros e intermediarios lo hacen cuando, por algún motivo ligado a la necesidad de tener “papeles”, les resulta imprescindible --generalmente a los empleadores más que a los trabajadores. Las ventajas o desventajas, en la práctica, están en ese plano y no en una mayor protección.⁴⁴

⁴³ Información sobre un caso especial apareció en los diarios (Clarín, 1-9-97). El título del artículo dice: *Prohíben los trabajos domésticos con camarones*. El copete del artículo informa: *Bahía Blanca: por “razones sanitarias” 2.500 personas quedan sin ingresos. Desde hace décadas la pela [de camarón] se hace en casas particulares * Los trabajadores dicen que nunca hubo problemas de salud * La medida del SENASA [Servicio Nacional de Sanidad Agroalimentaria] también afecta a los lancharos y a los pequeños comerciantes*. Reproducimos el artículo del diario como ANEXO 6.

⁴⁴ La guía utilizada para la realización de las entrevistas a trabajadores domiciliarios se reproduce como ANEXO 7.

Claudia. 45 años, educación secundaria incompleta, preferí trabajar y no estudiar. Es separada y vive con su madre --su hija se fue a vivir por su cuenta hace un año. Trabajó siempre en su casa, con una máquina *overlock* recta. En algunos momentos tuvo alguna chica que la ayudaba a coser. Comenzó a coser siguiendo los pasos de su madre. La madre cosía en la casa, y una vez ella llevó a arreglar la máquina de su madre. Allí la contactaron con un fabricante para comenzar a coser equipos de gimnasia. *“Ahí empezó mi cadena. Mi mamá ya era grande y fue dejando. Entonces empecé yo... Teníamos una habitación arriba, que yo usaba para taller. Toda la vida era normal. La nena iba a la escuela, yo trabajaba en casa. Interrumpía pequeñas cosas para hacer cosas con la nena... Trabajaba todas las horas que podía. Desde que me levantaba hasta la última hora de la noche. A mí me hubiera gustado trabajar de 10 de la mañana hasta las seis de la tarde. Pero nunca lo pude lograr, porque haciendo ese turno yo no alcanzaba a entregar mercadería ni lograba el dinero suficiente. Las interrupciones eran mínimas. Era llevar y buscar a la nena al colegio y punto. Porque mi mamá se encargaba de hacer los mandados, la comida, todo.”* Había ritmos de temporada, épocas del año con menos trabajo. Casi siempre trabajaba para un solo dador, *“...porque no me quería embarullar. Pero hubo momentos en que tuve dos personas que me daban. Siempre tuve suerte. Me lo traían a casa y lo recogían nuevamente. No tenía que ir y venir. Ellos me lo traían cortado, y yo cerraba todo. Te traían la muestra para que vos fueras viendo. Cobraba por prenda, por entrega. El pago era semanal”*. El contrato era verbal, pero nunca tuvo problemas.

*“La historia [de ser trabajadora registrada] empieza así. Yo le trabajé muchos años a este hombre en negro. Más de 8-10 años en negro. Él tenía costureras en diversas casas, nunca en el negocio de él. Lo que nos traía a las costureras eran sombrillas para playa, de plástico, de propagandas. Un día vino y me dijo: ‘Mire, vamos a hacer un trato. De un grupo de diez costureras yo elegí algunas para poder blanquearlas’, porque venían los problemas de la DGI. En el año 93 fue la primera vez que me anotan. El trato era que él nos pagaba obra social, nos descontaba jubilación, pero no nos pagaba ni vacaciones ni aguinaldo. A mí me vino bien que me descontara jubilación y estuviese anotada, y él se favorecía también por el lado de que no nos pagaba ni vacaciones ni aguinaldo. Tengo la libreta de trabajo. La obra social era de SOIVA. Tenía todo. Cobertura completa. Estaba ganando 1500 dólares por mes. Yo empecé fuerte, porque por prenda era poco, pero en la cantidad se hacía. Yo me deslomaba, trabajaba sábados, domingos. Era un tipo macanudísimo, tuvimos mucha confianza. El tipo venía, me traía la mercadería, y como venía pagaba. Era una locura de trabajo. Ahí fui al sindicato para ver cómo era. Nada más que eso. **Porque el acuerdo era ese y no podía hacer ninguna otra clase de cosas.** Estuve unos dos años registrada. Porque este hombre empezó a tener poco trabajo. Yo quedaba sin trabajo 2 o 3 días y me volvía loca. Yo ganaba de acuerdo a lo que hacía. Pero le empezó a ir mal, y como no me traía trabajo, empecé a buscar por afuera. Con mi edad mucho no podía. No podía ir a la cola de despedidos. Por el diario busqué un montón de cosas, pero dejé porque no podía competir contra gente re-joven, con un montón de estudio, que hacía cola y nunca la tomaban. Él no me dijo nada, pero yo me daba cuenta que así no podía vivir”. Frente a la falta de trabajo, no hizo ninguna gestión para ver si le correspondía una indemnización: *“Dejé todo como estaba. Como era un trato con este hombre...”**

Ahí buscó un trabajo diferente. *“Yo ya estaba bastante cansada de tantos años de trabajar en mi casa. Vendí máquinas, vendí todo. No quise más nada. Cansada de coser tantos años, al haber un afloje de trabajo dije, bueno, se acabó. Yo me aseguré de conseguir trabajo, que fue bastante engorroso. Con*

mi edad y todo, si no era por contacto de gente conocida... Un amigo de la familia me hizo entrar en esta fábrica metalúrgica. Soy operaria. Se pegan burletes para coches, lo que va en las puertas, en el parabrisas. Era una fábrica donde nunca trabajaron mujeres. Como ahora la compraron franceses, contrataron mujeres. Yo estuve entre las cuatro primeras. Ahora hay más.”

Claudia compara ambos trabajos: “..la diferencia es abismal en el tema plata [gana mucho menos ahora que en los períodos de más trabajo a domicilio]. Pero también acá recuperé un poco de mi persona, porque antes estaba esclava totalmente. Ahora llego a las tres de la tarde y me olvido de todo. Y tengo los sábados y domingos. Y mi casa es mi casa, porque antes era un lío de mercadería por la escalera. Gané en tranquilidad y tiempo para mi persona. De la otra manera tenía más sueldo pero estaba muy prisionera del tiempo... Tengo compañeras, tengo otro roce con la gente. Cambió totalmente. De tener que estar encerrada trabajando a salir afuera, con el roce de la gente al viajar, o al estar adentro. Me hice un grupo de gente amiga... El hecho de haber salido, yo que nunca lo hice, fue todo un desafío. Fue como un destete de la casa materna. Pero no me costó, porque como venía con muchas tensiones [enfermedad de la madre, entre otras cosas]... Para mí fue salir a la calle y respirar... Con el trabajo a domicilio estás adentro. Yo no veía la calle para nada. Siempre encerrada!”

En el otro extremo están los pequeños talleres, con altísima fluctuación en ritmos y cantidades de trabajo. Sí bien técnicamente sería objeto de debate si Marcelo es o no un tallerista o trabajador a domicilio, él se identifica con estos rótulos.

Marcelo trabaja en un taller, que comparte con una socia que vive en ese lugar. Es planchador tintorero. Tiene 26 años, con educación secundaria incompleta. Hace 11 años que trabaja como planchador, preparando la prenda para la venta. Trabaja con tres planchas industriales y una caldera, que fabrica el vapor para las planchas. *“Empecé como empleado, y a los 17 años me largué solo. Empecé a trabajar como empleado, y después se dio la posibilidad de poner un taller. Tuve verdulería, un criadero de pollos. Siempre como cuenta propia, asociándome con gente. Salía bien, vamos para adelante. Salía mal, trataba de luchar y hacerlo otra vez.”* No le gusta trabajar en relación de dependencia” .. *porque no me gusta que me manden. No duro. Yo en sí tengo patrón también, los dadores de trabajo, porque ellos exigen que vos cumplas. La diferencia es que no tengo horario. Yo no quiero trabajar un día, y hago fiaca. Pero si tengo que trabajar y entregar, ir, venir, tengo que trabajar hasta la 1, las 2, o las 5”.*

Marcelo organiza el trabajo, acomoda los horarios para que las entregas se hagan a tiempo,” *la calidad de la plancha, que salga bien planchado, que se doble bien, que se ate bien. Todo lo que es control de calidad. Y a la vez si tengo que planchar, plancho; si tengo que doblar, doblo.”* En el momento de la entrevista, trabajan con él cinco personas, pero la cantidad es muy variable.

“Los clientes se consiguen por conocidos, por contactos, o porque uno va, pone la cara, pide trabajo, con una carpeta de presentación. El vínculo es de palabra, de confianza. Ellos te dan las prendas, hay mucha plata invertida acá. Entonces es una mutua confianza, porque yo le puedo robar las prendas, y ¿con qué certifican ellos que yo les robé, si no hay algo legal? Hay palabra, un número nomas, ‘te llevé tantas prendas’.”

Marcelo tiene alguna información sobre la existencia de un sindicato de talleristas, pero no espera nada de él. Valora su independencia. *“Yo presto un servicio para una fábrica, pero me baso más en lo independiente que soy. Yo hago y deshago mi vida. Así también deshago mi taller. Con error y sin error, pero me manejo yo”.* Señala también que hay mucha competencia, y que los precios están bajando.

La disminución en la demanda de estas formas de empleo clásicas (prácticamente no hay avisos demandando este tipo de trabajadores; los que lo hacen tienen por lo general una tradición familiar en el rubro) puede implicar una disminución de esta forma de trabajo por crisis de la industria local o, simultáneamente, por la clandestinización aún mayor en talleres con mano de obra cautiva (generalmente de migrantes ilegales), como a veces se denuncia en la prensa.

b) Venta directa

Una de las modalidades de trabajo domiciliario más visibles y extendidas (además de estar en expansión) es el sistema de **venta directa**. Este es un tipo de trabajo que se hace *desde el domicilio*, más que *en el domicilio*, según la distinción elaborada por Hakim (1986). Sin duda, no entra en las modalidades de trabajo domiciliario típicas, que pudieran estar cubiertas sea por la legislación argentina o por el Convenio de la OIT. Sin embargo, se trata de una relación laboral que afecta a miles de personas, especialmente mujeres, y que está en expansión. Para las empresas productoras, esta forma de organizar las ventas implica una disminución considerable de su cuerpo de trabajadores estables, y su reemplazo por trabajadora/es sin ninguna protección, sin ninguna estabilidad, trabajadora/es librada/os a su propia voluntad y capacidad --y sujeta/os a una creciente competencia por la incorporación de más y más trabajadores precarios en el sistema de ventas.⁴⁵

El sistema de venta directa es un sistema de comercialización de una variada gama de productos (cosméticos, bazar, productos para la nutrición, etc.) que se distribuyen a través de canales personalizados, con un vínculo directo entre el vendedor y el cliente. Se trata de mercaderías cuyas marcas no pueden ser obtenidas en los comercios establecidos dedicados a la venta de los mismos. La distribución se efectúa a lo largo de una cadena de vendedores relacionados entre sí y con la empresa. Cada persona interesada en comenzar a distribuir estos productos tiene un “patrocinador” que lo introduce al sistema (y gana una comisión sobre las ventas de su patrocinado). Para comenzar a funcionar como vendedor, es necesaria una inversión inicial --la compra de los productos y accesorios necesarios (catálogos, folletos, envases, talonarios de recibos, etc.) para desarrollar la tarea. El precio de venta de la mercadería está estipulado por la empresa, así como los porcentajes de beneficios para el vendedor.

Una de las maneras utilizadas para la venta mediante este sistema es la organización de reuniones explicativas con personas interesadas en conocer los productos, que se realizan en la casa del vendedor o en algún otro espacio disponible, inclusive casas de eventuales compradores. Para las reuniones, es necesario reclutar posibles interesados entre amigos, familiares, vecinos y conocidos, generalmente a través de llamados telefónicos.

El vendedor organiza su actividad laborar **desde su casa**: arma listas de posibles clientes, utiliza el teléfono (y más recientemente el fax y la computadora, inclusive para ofrecer los productos por INTERNET), utiliza el espacio de su propia casa para las reuniones, almacena productos en su casa. Cuando el producto así lo requiere (un producto ofrecido para adelgazar, controlar la nutrición y estabilizar el peso, por ejemplo) el vendedor realiza desde su casa el seguimiento nutricional de sus clientes.

⁴⁵ En realidad, es un sistema que funcionaría si la demanda de los productos fuera ilimitada, ya que los trabajadores incrementan sus ingresos por aumentos de sus propias ventas y por la presentación de nuevos vendedores que, en realidad, terminan compitiendo con los “originales” en un mercado que no es infinito. De ahí las características “perversas” del sistema.

Al ser un trabajo que se organiza principalmente desde el hogar, otros miembros de la familia colaboran en la tarea, mediante la atención del teléfono y la distribución de material publicitario o los mismos productos.

Las personas acceden a esta propuesta comercial a través de avisos clasificados en los rubros de empleos (en su mayoría apuntan a quienes quieran realizar algún trabajo desde su casa) o por el contacto personal con otros vendedores. No es necesario cumplir ningún requisito --en términos de edad, educación, sexo-- para comenzar a trabajar. Según el producto, predominan las mujeres (en cosmética, por ejemplo). También se trata de una ocupación que muchos toman como empleo adicional a otro más estable o más lucrativo.

Las empresas organizan durante el año charlas y seminarios (muchos de ellos pagos) destinados a “capacitar” a sus vendedores. Estos eventos, junto con la ayuda de los patrocinadores y los manuales y catálogos explicativos que se adquieren al efectuar la primera y luego las sucesivas compras, brindan las herramientas “técnicas” para el desarrollo de la tarea. La empresa otorga premios (viajes, nuevos productos, regalos, etc.) a quienes superan ciertos niveles de ventas.⁴⁶

La posibilidad de realizar este tipo de trabajo manejando los tiempos según las propias necesidades, sin tener jefes que controlen las tareas, utilizando los momentos libres o aprovechando distintas oportunidades dentro de las obligaciones cotidianas, son características consideradas como ventajas de este tipo de trabajo. Las desventajas están vinculadas principalmente con la dificultad de renovar la cartera de clientes y la necesidad de tener que invertir constantemente en nuevos productos, para poder mostrar y, de esta forma, vender.

Para la empresa, se trata de un sistema de ventas sin riesgos. El vendedor tiende a ser (y a menudo es reclutado como) un usuario del producto --con lo cual hay una clientela “cautiva”--, que luego se transforma en vendedor, para lo cual debe adquirir la canasta básica de productos y todos los elementos necesarios. La empresa no ofrece a sus vendedores ningún beneficio social, ni asegura un mínimo de ingresos. Tampoco les reclama ningún papel formal (no se necesita inscripción impositiva, registro de trabajador autónomo, o cualquier otro requisito).

Lo/as trabajadoras. Por los datos que pudimos recoger, se trata de un tipo de tarea donde la mayoría son mujeres, especialmente en las ventas de cosméticos, de productos para el hogar, etc. Los niveles educativos son muy diversos --hemos entrevistado mujeres con educación primaria, secundaria, y universitaria. También es diverso el estado civil: mujeres viudas, separadas o casadas. Tienden a ser de edad media, entre aprox. 30 y 55 años. Se trata, en fin, de un tipo de tarea “adecuada” a mujeres acostumbradas a manejar la economía doméstica (amas de casa), aún cuando también puedan tener otros empleos remunerados. Lo importante es que la tarea de venta se imbrica directamente con las tareas del hogar --hablar por teléfono, salir a hacer las compras (a buscar los productos), encontrarse con grupos de personas, vender.

La experiencia laboral anterior es variada. Hemos entrevistado mujeres que habían desarrollado otros trabajos temporales, como trabajadores independientes, maestras, propietarios de pequeños comercios o empresas (un hombre), o mujeres que sólo eran amas de casa. Quizás la experiencia de una mujer puede ser ilustrativa.

⁴⁶ Las empresas también desarrollan una estrategia para captar la adhesión y fidelidad del cuerpo de vendedores y promotores, con técnicas basadas en el desarrollo de una identificación con el producto y una identidad colectiva de tipo familiar.

María es una mujer de 53 años, con título de maestra. Tuvo experiencia laboral anterior muy diversa: como maestra particular y como docente en escuela rural; como portera y como trabajadora domiciliaria autónoma (haciendo carteras con una amiga, para salir a vender). Trabajó también en relación de dependencia como encargada de una mueblería y como encargada de un restaurante. Tuvo su propio negocio de comidas para llevar, que no resultó. Su último empleo fue el de socia gerenta de una “*Drugstore*”, donde ganaba un sueldo. Pero también tuvo que cerrar.

Tiene 5 hijos, de los cuales dos viven con ella, ambos vendedores.

María ocupa su tiempo de la siguiente manera:

Lunes y martes, dedicado a la venta directa

Miércoles, cuida al nieto

Jueves, plancha en lo de la hija

Viernes, cocina en la casa de la hermana, para toda la semana (cocina para freezer)

Fines de semana, promotora de telefonía celular.

Tanto la hija como la hermana le pagan por la tarea, pero no cobra por cuidar a su nieto.

En su trabajo de venta directa lo hace para una empresa de cosméticos. “*Soy consultora. Muestro el producto, no lo vendo. La gente compra si está interesada. Lo que más tiempo lleva son las reuniones, eventos, charlas, clases especiales sobre el producto. Hay que buscar a la gente. Primero se empieza con los más conocidos, ya sea familia, amistades, compañeros. Se va armando una lista con toda la gente que conoces. Después se empieza a llamar, sea desde el local de la empresa o desde la casa. Las reuniones de demostración se pueden hacer en la propia casa, en la empresa, o en casa del potencial cliente. Pero llega un momento en que se van agotando los contactos, y hay que buscar otro trabajo... Los cosméticos se compran. Todo se paga: el folleto, las órdenes de compra, los individuales para poner sobre la mesa, los espejos, toda la papelería, ... Por eso yo siempre digo que la consultora es la mejor cliente de la empresa. Porque aparte de comprar para vender, compras para utilizar. Si el producto no lo utilizas, no lo conoces. No sirve ir a vender algo que no conozco.*”

Es un sistema jerárquico:” *cuando se tiene un grupo de gente, una se convierte en empresaria con varias consultoras a su cargo*”. No hay contrato, ni cobertura de salud o de retiro (ella tiene un seguro de salud pre-pago).

María dice que no es el tipo de trabajo que prefiere, sino que prefiere relación de dependencia, por la seguridad del dinero y por sentirse mejor en un lugar de trabajo que no es su casa.

c) Otras formas de trabajo domiciliario, nuevas y viejas

Al proponer la investigación, pensamos que sería posible detectar las nuevas formas de trabajo domiciliario, ligadas a la expansión de la informática y al hecho de que la cercanía física estaría perdiendo vigencia como criterio básico. Sin embargo, no resultó posible encontrar estas formas. En parte, porque la tendencia de estas nuevas formas de trabajo es a establecerse como contrato por obra, como consecuencia de las políticas de flexibilización laboral y *outsourcing*. En esos casos, el trabajador es autónomo y no tiene relación de dependencia. Por otro lado, la expansión del trabajo domiciliario ligado a las nuevas tecnologías se vincula con una mayor profesionalización del trabajador, que lo equipara simbólicamente con el trabajador profesional liberal. El campo ambiguo entre las situaciones de dependencia enmascaradas y el trabajo profesional autónomo es eso: ambigüedad, zona gris, indefinición.

Daniel es diseñador gráfico, tiene 31 años, y trabaja en la casa de su familia.

“Mi tarea es prestar servicios. Yo le presto servicios tanto a imprentas como a laboratorios. Gente que necesita publicar o darse a conocer por medio de volantes, afiches, folletos, catálogos. Yo lo que hago es diseñar lo que ellos necesitan. Pongamos como ejemplo un catálogo para un negocio: yo lo diseño, le hago una presentación simulada de cómo va a quedar, y si me da el OK hacemos un original que va a la imprenta. Es el principio del trabajo impreso. Soy un iniciador.”

Trabaja en la sala de su casa con una computadora, una impresora, un teléfono y un fax, a través del cual recibe la mayoría de los trabajos. Habitualmente también devuelve sus bocetos por fax. Trabaja fundamentalmente para intermediarios, que levantan trabajos de empresas o clientes (por ejemplo, un impresor que imprime para muchos laboratorios, y que le deriva el trabajo de diseño). Tiene una cadena de intermediarios. El trabajo es inestable, con períodos de mucha demanda y otros de muy baja. Daniel no busca trabajo sino que depende de este círculo de intermediarios.

Diferencia entre el contrato “como se tendría que hacer para hacerlo bien, en que vos firmas un pre-contrato” de la realidad que le toca vivir. “Lo ideal sería esto pero lo mío es todo verbal, todo de palabra.”

Comenzó a trabajar de esta manera a partir de pequeños trabajos que le encargaba un conocido de la familia. “El pago es mensual. La mayoría de los clientes te tiran un cheque cuando ya pasó un mes de que hiciste el trabajo. Lo que pasa es que como yo tengo vínculo constante, no desaparecen por un mes. Yo llevo el cálculo de los trabajos que hago”. Trabaja en negro. Algunos clientes piden factura, pero les explica que al no tener factura, el precio del trabajo es mucho más barato. La explicación para trabajar en negro es simple: con lo que gana y la irregularidad del trabajo, no podría pagar jubilación e impuestos.

“Transformé mi modalidad de trabajo. Yo antes visitaba a los clientes, desde el más chiquito que me daba un trabajo por mes, hasta el que me daba más trabajo. Como el trabajo mío consume mucho tiempo, me tuve que ir adaptando. Entonces si yo estaba visitando a los clientes constantemente no tenía tiempo para trabajar yo. Me fui transformando hasta el punto que hoy me visitan a mi los clientes, o me mandan un fax.”

Trabaja solo, y se siente bien trabajando solo. Ve más dificultades que beneficios en contratar a otras personas o ser empleado de otros. “Es lo mío, lo que a mi me gusta hacer. Crear y verlo ... La forma de trabajar tiene sus ventajas y desventajas. Yo le veo más ventajas que desventajas. Estoy cómodo. No tengo a alguien arriba que me esté obligando a hacer las cosas y me pueda hechar del trabajo. Soy independiente. Es una cuestión un poco complicada, porque también tengo gente que me obliga a hacer ciertas cosas”.

Hasta hace dos meses, vivía en esa casa, con su madre y su hermana. Aunque se mudó a vivir con su pareja, sigue trabajando en la casa familiar. La madre es inválida y necesita de alguien que se ocupe de ella, y Daniel lo hace durante el día. Esta circunstancia agudiza una de las desventajas que ve en este tipo de trabajo: que casa y trabajo están mezclados, “primero, le estás quitando el espacio a la gente que vive en la casa; la casa no funciona como casa sino como oficina. La casa se transforma cuando vienen los clientes. Tuve proposiciones de trabajo en otros lados. Un cliente me propuso trabajar con él, porque necesitaba un creativo cerca de él, para resolver situaciones cuando vienen trabajos de urgencia. Él tiene una oficina, y quiere que me ponga a trabajar con él... Podía llegar a ganar más, como dependiente. No era socio. Pero no ganaría mucho más. En realidad, no me convino, por eso no lo agarré. Porque yo tengo clientes ganados desde hace años, que son fieles. Yo sé que no le llevan trabajo a otros. Yo los necesito a ellos y ellos me necesitan a mí.”

Este es un caso en que, aunque en un rubro diferente, el comportamiento es muy similar al de los trabajadores a domicilio en la confección con varios dadores de trabajo --todos ellos intermediarios. Dado que no existe ‘tradicción’ de considerar estos rubros cuando se habla de trabajo domiciliario, es prácticamente imposible imaginar a Daniel reclamando a alguno de sus dadores de trabajo *fieles*, de

muchos años, que lo indemnice, le pague aguinaldo o vacaciones. El se define, y los otros lo definen, como trabajador autónomo, por cuenta propia.

Paula, 36 años, discapacitada en silla de ruedas, a punto de completar una carrera universitaria, con una experiencia laboral domiciliaria muy diversa (profesora de inglés, desgraba cassettes y hace trabajos a máquina). En el momento de la entrevista está tramitando la franquicia para discapacitados para tener un kiosko. Trabajó como *telemarketer* para una distribuidora de fotocopiadoras Xerox, para vender insumos y controlar el servicio de las máquinas.

La empresa le entregaba una lista de clientes. Ella los llamaba por teléfono y les preguntaba cómo andaba la máquina, si necesitaban algo, si querían alguna información. A veces, los clientes pedían papel, o *toner*, o algún otro insumo. Ella mandaba por fax los pedidos a la empresa, y una vez al día mandaba (por fax) la información sobre los llamados hechos. *“Era mucha responsabilidad, porque me arreglaba sola con los clientes. El cliente recibía el pedido con el flete, y le pagaban ahí.”* Trabajaba 8 horas por día, que podía distribuir, pero cuidando los horarios en que los clientes podían recibir sus llamados. Tenía una jefa en la empresa, a quien llamaba si tenía necesidad. *“Fue mejor la experiencia personal que como trabajo. Como trabajo fue malo porque la empresa no atendía bien al cliente. Era mucha responsabilidad para mí; me estresaba cuando escuchaba a los clientes.”*

La empresa le entregaba el fax y la lista de clientes. Le pagaban la mitad de la cuenta de teléfono (basado en el cálculo del excedente de lo que habitualmente se pagaba en la casa), aunque al final le pagaban la cuenta completa. Tenía un sueldo básico de \$ 150 y comisiones por ventas (entre un 15% y un 25%). El pago era por mes, y se lo mandaban a su casa. El trato era bueno, con pagos puntuales. El trabajo acabó porque decidieron que no iban a tener gente fuera de la empresa. Le ofrecieron que se incorporara en el local de la empresa, pero para Paula era imposible ir todos los días. Le pagaron indemnización, aguinaldo y vacaciones.

También trabajó desgrabando conferencias de visitantes extranjeros para una agencia de publicidad. El trabajo duró unos cuatro meses; estaba a prueba. Al final de esos meses le pidieron que se inscribiera como trabajadora autónoma. Hizo cuentas, y como el trabajo no era permanente sino esporádico, era mucho riesgo para ella y les dijo que no.

Estos empleos los consiguió a través de una Fundación de ayuda laboral a discapacitados. *“Ellos te conectaban, y a la vez se aseguraban de que vos no le faltes a la empresa. Ellos estaban de por medio.”*

“Yo prefiero el trabajo fuera de mi casa. Primero por el tema social: te conectas con otra gente, estás informado. Y por otro lado porque te ordenas más vos. Cuando terminas te dedicas a lo que vos quieras. En cambio el trabajo domiciliar te invade... A mi me quedó como única alternativa. Yo no creo que sea cómodo trabajar en tu casa.”

Pedro, también discapacitado, tiene una experiencia diferente con el trabajo domiciliar. De 42 años, casado y con 5 hijos, con educación secundaria incompleta y numerosos cursos cortos (de computación, *Telemarketing*, fonoaudiología, etc.). En el momento de la entrevista, se define como *Telemarketer*, con un curso de capacitación dictado por el Ministerio de Trabajo, al que accedió a través de una Fundación de ayuda al discapacitado. Toma trabajos de promoción o de *telemarketing*, según lo que consigue y le ofrecen, a menudo por intermediación de la Fundación.

Tuvo varias experiencias que acabaron mal. En 1994, trabajó como *telemarketer* desde su casa, para una empresa de seguros de salud. Las bases de datos que la empresa le dio para hacer los llamados telefónicos no servían, estaban atrasadas. Por lo cual no vendió nada y perdió plata, porque la empresa le pagó sólo una parte de la boleta de teléfono, y no lo que había gastado.

En otra experiencia, vendió “un montón”. El primero y el segundo mes le pagaron bien, pero en el tercer mes no le pagaron las comisiones de las ventas (aunque si el sueldo de 100\$ por mes).

La experiencia siguiente fue en venta de alarmas. Solamente le pagaron los gastos telefónicos, pero no las comisiones, aunque él tiene indicaciones que la empresa vendió a partir de su trabajo.

El problema era siempre el mismo: por un lado, que la empresa le entregue el dinero para pagar la cuenta telefónica (antes del vencimiento); por otro, que le pague las comisiones, cuando no hay ninguna manera de verificar que la venta se efectivizó.

Sólo una vez tuvo contrato de trabajo, pero sin beneficios (jubilación, obra social). Todo fue de palabra. De una empresa tiene un papel en que aparece una deuda de 164\$, pero no puede hacer nada para cobrarlo (entre otras cosas, porque para hacer trámites tiene que gastar dinero en transporte especial, y no lo tiene).

Asegura que hay más explotación de los trabajadores domiciliarios, y también que el incumplimiento de las empresas es mayor.

Su último trabajo (*son siempre changas*) fue *telemarketer* desde el local de una empresa. Para hacerlo, tuvo que inscribirse como trabajador autónomo. En realidad, el contrato es entre las empresas y la Fundación, y él tuvo que inscribirse para poder facturar a la Fundación. Pero no le rendía, y tuvo que renunciar, y ahora tiene que renunciar a su inscripción, porque no tiene con qué pagar.

Si bien los datos recogidos son muy anecdóticos y limitados, muestran nuevamente el grado de desprotección del trabajador y la precariedad de la relación laboral. Quizás aun más que en las industrias tradicionales, en las áreas ‘nuevas’ no hay ninguna manera de establecer una relación laboral que reconozca los derechos del trabajador. Por lo contrario, la presión es para que el trabajador se inscriba como autónomo, para eliminar de entrada toda presunción de trabajo en relación de dependencia.⁴⁷

Aunque de carácter exploratorio y preliminar, las entrevistas realizadas permiten llegar a algunas inferencias y conclusiones sobre algunos aspectos de la situación de la/os trabajadora/es.

d) El ámbito doméstico y el mundo público

Para las personas con responsabilidades domésticas, una de las principales motivaciones para llevar adelante labores remuneradas en su casa es que se pueden combinar ambas obligaciones. Esto es claro en el caso de mujeres amas de casa con hijos chicos. Como relata Claudia en relación a su costura, *la nena iba a la escuela; yo trabajaba en casa. Interrumpía pequeñas cosas para hacer cosas con la nena... Era llevar y buscar a la nena al colegio y punto. Porque mi mamá se encargaba de hacer los mandados, la comida, todo.* Una vez que esta situación doméstica cambia por la nueva etapa en el curso de vida, el trabajo en la casa puede perder su atractivo.

Es a esta responsabilidad doméstica a la que apuntan muchos de los avisos analizados, especialmente los que piden “amas de casa” con lugar en sus hogares para ofrecerlo como consultorio. En esos casos, si bien lo que se va a pagar es el alquiler de un espacio, se intenta usufructuar de los saberes típicos de las mujeres: no sólo el manejo y control de los espacios de la casa, sino

⁴⁷ Hay una excepción, que desgraciadamente no pudimos investigar a pesar de los esfuerzos realizados. Se trata de una empresa multinacional DUPONT, que, según información publicada en el diario Clarín, había instalado una oficina en la casa de una de sus gerentes, para que trabaje en su propia casa y se comunique por medios electrónicos con sus subordinados y colegas. Los contactos con la empresa para conseguir entrevistar a la gerente involucrada y a las autoridades que promovieron este caso, fueron infructuosos. Por otro lado, información recogida a través de contactos informales con arquitectos especializados en instalaciones de oficinas domiciliarias indica que es probable que la modalidad en los niveles gerenciales se incremente, entre otros motivos porque el costo de instalar una oficina domiciliaria (con acceso a nuevas tecnologías de comunicación e información) es considerablemente menor que ofrecer una oficina igualmente instalada en el lugar de funcionamiento de la empresa.

fundamentalmente las relaciones sociales establecidas con vecinas y conocidos del barrio, potenciales clientes de quien va a instalarse en esa casa.

Hay otro momento en el curso de vida en que puede ser ventajoso el trabajo domiciliario en función de las responsabilidades familiares: cuando hay ancianos que requieren cuidados especiales. Es el caso de Daniel, con una madre inválida que requiere atención. Aunque hace unos meses se mudó de la casa familiar, Daniel sigue trabajando en ella y se ocupa de su madre durante el día.

La combinación de las tareas productivas y las reproductivas, sin embargo, tiene sus problemas y sus desventajas. Como el mismo Daniel señala, casa y trabajo están mezclados, *“le estás quitando el espacio a la gente que vive en la casa; la casa no funciona como casa sino como oficina. La casa se transforma cuando vienen los clientes.”*

Finalmente, y esta es una situación que requiere más atención de la que habitualmente se le otorga, el trabajo domiciliario puede significar la diferencia entre poder trabajar y no trabajar para personas con discapacidades motrices.

e) La formación y la capacitación

Otro punto de atención que surge del análisis de las entrevistas permite marcar una diferencia entre los argumentos de los trabajadores ligados a la actividad productiva en áreas tradicionales y lo sostenido por los que desarrollan su trabajo en áreas “nuevas” de la actividad económica. Se trata de las visiones sobre la formación y la capacitación para el desempeño laboral. En efecto, los trabajadores que prestan servicios y los dedicados a las ventas mencionan la necesidad de actualizar y aumentar sus conocimientos para poder aplicarlos a su tarea productiva, y de esta forma no quedar excluidos de un mercado de trabajo en el que se destaca la importancia de la calificación y la adaptación a la velocidad de los cambios tecnológicos.

La especialización y capacitación de la que hablan involucra en muchos casos una inversión económica ligada a la adquisición de nueva tecnología, como computadoras, programas para su uso y otros insumos tecnológicos que requieren un tiempo de aprendizaje. Uno de los trabajadores (Daniel) argumenta:

“Puedo morir de viejo haciendo esto y adaptándome a las situaciones, o sea, a los cambios. Porque me fui adaptando. Te explico cómo: yo antes tenía una computadora. Estamos hablando de 10 años atrás. Yo tengo 31, hace 10 años tenía 21, y hacía tres años que salía de la Secundaria. El que tenía una computadora era un privilegiado, porque salía mucha plata. Entonces el dibujante dibujaba a mano. Las letras se mandaban a hacer a casas que tenían computadoras, y eran casas especiales, y los dibujos se hacían a mano. Si no, foto. Hoy en día la computadora te facilita todo eso. Porque haces un dibujo y lo pasas por el Scanner, y la computadora tiene letras, dibujitos, todo lo que vos quieras. Yo siempre dibujé a mano y cuando vino el progreso y trajo una computadora, me salió unos mangos pero me tuve que adaptar a la computadora. Será cuestión de que si sigo así, me adapte a todos los cambios. Hoy en día cualquiera tiene una computadora y cualquiera se pone a hacer diseño gráfico, pero son muy versátiles los programas.”

Por otro lado, un adecuado manejo de la informática y los instrumentos ligados a ella requiere manejos idiomáticos que permitan vehiculizar la tarea. En este sentido, aprender un nuevo idioma como el Inglés resulta una condición necesaria para poder comprender programas, catálogos y folletos explicativos, entre otras cosas.

La incorporación progresiva de información concurrendo a cursos y charlas, muchas veces de reducida duración, parece haberse transformado en un nuevo hábito de trabajadores que intentan de esta forma optimizar el desempeño de sus tareas y prepararse para explorar otras oportunidades laborales. Otro de los trabajadores (Pedro, discapacitado) señala:

“Tengo varios estudios hechos. Tengo Primario, Secundario hasta tercer año. Estoy haciendo un curso de computación. Hice cursos de Inglés, Telemarketer, Fonaudiología. Todos fueron cursos cortos, que duraban meses. Uno sólo lo conseguí por la Fundación (Par), por ahora. El resto fueron particulares.”

En actividades ligadas con la venta directa de productos, la capacitación también aparece como un valor apreciado para poder acrecentar las ganancias. Una de las vendedoras entrevistadas mencionaba que dentro del tiempo que le insume este trabajo ella considera los cursos de capacitación brindados por la empresa como una parte fundamental para el desarrollo del mismo:

“Soy consultora. Muestro el producto, no lo vendo, es decir, la gente me compra si está interesada, y bueno, después lo que me lleva el tiempo son las reuniones que tengo, eventos, charlas, clases especiales sobre el producto. Los cursos eran de Telemarketing, y después vino una persona muy preparada de GilleTte y nos dio dos clases de Marketing. El de Telemarketing tuvimos que pagarlo, el de Marketing no” (María).

Con respecto a la importancia que estas charlas tienen para su trabajo, María menciona:

“Las reuniones no las pierdo. Cualquier cosa nos reemplazamos por una hermana de ella, de mi nuera o por otra persona, pero las reuniones, las que son de Telemarketing y todo eso, no lo pierdo.”

Para ella la importancia de realizar esta capacitación radica en la dificultad que observa para organizar las reuniones y convocar a la gente:

“Porque la gente pone miles de excusas y, en ese ping pong me cuesta convencer a las personas. Por eso tenía tanto interés en esa clase de Telemarketing.”

La creciente importancia que se le otorga a la formación y la capacitación en distintas áreas de conocimiento y trabajo no es sólo percibida y notada por trabajadores en función de su búsqueda de crecimiento personal. Están también acosados por mensajes que transmiten la imposibilidad de insertarse en el mercado de trabajo sin la formación adecuada que los tiempos productivos actuales demandan. Y la capacitación es un buen negocio para las empresas, ya que la mayoría de los cursos son pagos, para una audiencia semi-cautiva de vendedoras directas.

Es también el *leit-motiv* de organizaciones sociales intermedias que buscan insertar trabajadores en espacios productivos. La directora ejecutiva de una de estas asociaciones (que trabaja en oportunidades laborales para discapacitados) opinaba al respecto:

“Tenemos un curso regular de Inglés, y cada 45 días armamos un curso de Telemarketing y un seminario sobre alternativas de búsqueda laboral, para que este trabajador aprenda a posicionarse en el mercado, cómo confeccionar su curriculum, cómo ir a una entrevista, valorar el tema de la creatividad, todo eso en seminario. Y acabamos de firmar un convenio de cooperación con la escuela de oficios de la UOCRA, para aquellos que no tienen el

Secundario. En este caso va a ser un curso de 3 meses con título oficial, para colocación de azulejos y cerámicos. Se va a desarrollar en la escuela de la UOCRA. Y además los programas de capacitación de este año incluyen la formación mensual de 10 data entry veloces. Estamos direccionándolo a la población hipoacúsica.”

Los trabajadores a domicilio, principalmente los vinculados al área de prestación de servicios, son permeables y en consecuencia no permanecen ajenos a los cambios y las exigencias que el mercado plantea para su inclusión. Esto no parece observarse en los trabajadores a domicilio que desarrollan tareas productivas tradicionales. Quizás esto se deba a un ajuste con la realidad, en la medida en que las tareas que desarrollan requieren escasa inversión tecnológica y la habilidad para efectuarlas, una vez adquirida, sólo puede intensificar el ritmo de trabajo. Tampoco encontramos referencias a la necesidad de capacitación o formación en las entrevistas con líderes y funcionarios sindicales o con funcionarios ligados al control de estos trabajadores. Sin embargo, los procesos de producción y de trabajo en confecciones y en calzado están también transformándose, con la introducción de nueva maquinaria.

Es importante mencionar que esta situación de marcada afluencia de cursos y programas de capacitación en variadas temáticas está acompañada por un discurso oficial que parecería magnificar la importancia que tiene la formación calificada para enfrentar el problema del desempleo. Este discurso tiene como efecto producir una transferencia de la responsabilidad por el desempleo a los propios trabajadores o a los que intentan serlo, en vez de explicarlo en términos de la escasa capacidad de la economía por generar oportunidades de trabajo. En este sentido, si bien la calificación y el perfeccionamiento de los recursos humanos resulta fundamental e indispensable para el desarrollo económico, puede resultar a la vez paradójico cuando estos recursos no son efectivamente empleados.

f) La pertenencia y la identidad de la/os trabajadora/es

¿Qué sentido tiene el trabajo a domicilio para los propios trabajadores? ¿Cómo evalúan la experiencia de trabajar en su casa? En líneas generales, son varias las voces donde predomina la visión de que trabajar en la casa es una opción sub-óptima, o sea, hay una preferencia por el trabajo en espacios de trabajo alternativos.

María (en venta directa) prefiere la relación de dependencia, por la seguridad del dinero y por sentirse mejor en un lugar de trabajo que no es su casa. Por su parte, Claudia es muy elocuente al comparar ambos trabajos (en la casa y en una fábrica), y aunque gana mucho menos en la fábrica, valora la diferenciación de espacios entre lo doméstico y lo laboral, la limitación de horarios y la vida social asociada al trabajo:

“La diferencia es abismal en el tema plata. Pero también acá recuperé un poco de mi persona, porque antes estaba esclava totalmente. Ahora llego a las tres de la tarde y me olvido de todo. Y tengo los sábados y domingos. Y mi casa es mi casa, porque antes era un lío de mercadería por la escalera. Gané en tranquilidad y tiempo para mi persona. De la otra manera tenía más sueldo pero estaba muy prisionera del tiempo... Tengo compañeras, tengo otro roce con la gente. Cambió totalmente. De tener que estar encerrada trabajando a salir afuera, con el roce de la gente al viajar, o al estar adentro. Me hice un grupo de gente amiga..”

Y Paula (discapacitada, que está gestionando un permiso para instalar un kiosco, refuerza esta visión:

“Yo prefiero el trabajo fuera de mi casa. Primero por el tema social: te conectas con otra gente, estás informado. Y por otro lado porque te ordenás más vos. Cuando terminas te dedicas a lo que vos quieras. En cambio el trabajo domiciliario te invade... A mi me quedó como única alternativa. Yo no creo que sea cómodo trabajar en tu casa..”

El carácter exploratorio de estas entrevistas no permite generalizar, pero sí plantear una hipótesis de una diferencia de género. Los tres testimonios mencionados son de mujeres, y hay otras entrevistas en que las mujeres expresan su preferencia por separar casa y trabajo, así como los beneficios de “salir” y estar con otra gente. Los varones, por su parte, aunque reconocen las dificultades de trabajar en la casa, enfatizan más las ventajas de la independencia (tema que no fue mencionado por ninguna mujer) y la autonomía que les da el trabajo domiciliario:

“Yo presto un servicio para una fábrica, pero me baso más en lo independiente que soy. Yo hago y deshago mi vida. Así también deshago mi taller. Con error y sin error, pero me manejo yo” (Marcelo).

“Es lo mío, lo que a mi me gusta hacer. Crear y verlo grafilado... La forma de trabajar tiene sus ventajas y desventajas. Yo le veo más ventajas que desventajas. Estoy cómodo. No tengo a alguien arriba que me esté obligando a hacer las cosas y si no me echan del trabajo. Soy independiente. Es una cuestión un poco complicada, porque también tengo gente que me obliga a hacer ciertas cosas..”. (Daniel)

Por otra parte, el aislamiento social del trabajo domiciliario se combina con una total ausencia de reconocimiento, por parte de los trabajadores, de la existencia de derechos laborales específicos a su labor, o de la existencia de instituciones protectoras. Por ejemplo, aún cuando Daniel sabe de la existencia de un sindicato de talleristas, es prácticamente imposible imaginar a Daniel reclamando a alguno de sus dadores de trabajo *fieles, de muchos años*, que lo indemnice, le pague aguinaldo o vacaciones... El se define, y los otros lo definen, como trabajador autónomo, por cuenta propia.

4.2 Una situación especial: los discapacitados

En el curso de la investigación, entramos en contacto con una Fundación privada, la Fundación PAR, dedicada a la promoción laboral para la población discapacitada entre 18 y 55 años. Incluyen las discapacitados motoras o sensoriales sin compromiso mental, y no incluyen discapacitados progresivos. Actúan como nexo entre las empresas privadas y los trabajadores, además de ofrecer cursos de capacitación (inglés, telemarketing, elaboración de curriculum y alternativas de búsqueda laboral, algunos oficios, etc.). Tienen una base de datos de los discapacitados, con quienes tienen varias reuniones iniciales. También hacen relevamientos de empresas, potenciales empleadores.

Al indagar sobre el trabajo domiciliario, la directora ejecutiva de la Fundación comenta que:

“Hemos tenido empresas pidiendo trabajadores domiciliarios. Y nosotros no hemos accedido a presentar a las partes. Porque nuestro estudio jurídico nos ha asesorado al respecto y no existe una legislación vigente lo suficientemente clara que haga la relación transparente entre las partes. Hemos tenido dos o tres experiencias de trabajo a domicilio, especialmente el Telemarketing [los dos casos entrevistados, entre otros], donde se ha fomentado el trabajo en negro, y hasta se ha dejado al trabajador con la factura de teléfono impaga. Hace unos tres años. La empresa dijo una cosa y después no la cumplió. Nosotros quedamos en el medio, muy mal posicionados, y decidimos no promover más trabajo a domicilio. No podemos exponer nuestra imagen institucional a tal riesgo. La única experiencia que fue exitosa y creemos que perdura es la desgrabación de cassettes [la de

Paula]. *No sé si lo sigue haciendo. Las experiencias no fueron buenas, porque en el Telemarketing la motivación es central, y la relación laboral era muy irregular. La sensación fue que hubo falta de respeto al trabajador. Habíamos estado asesorados por el estudio jurídico, que nos dijo “se van a meter en camisa de once varas”. Nos decía cosas como ¿qué pasa con el riesgo de ese trabajador?, ¿qué pasa con la relación de dependencia?. Como no queremos cerrar ninguna puerta, decidimos hacer una prueba. No fue exitosa, y la abandonamos.”*

La Fundación está investigando y recogiendo información sobre teletrabajo en distintos países, para su potencial aplicación en Argentina. En opinión de las autoridades, sin embargo, es prioridad contar una legislación clara, tanto en lo que respecta a la definición de la relación de dependencia como a la cobertura de riesgos. Por otro lado, y referido a los discapacitados, el entorno de trabajo fuera del hogar puede ser un factor muy importante en su bienestar para contrarrestar la sobreprotección familiar. *Para las personas con discapacidad, sigo pensando que lo ideal es el mix, unos días en su casa y otros en una empresa, con trabajo en equipo.*

4.3 El recurso a la justicia

A pesar de que insistimos en la ausencia de cumplimiento de la legislación vigente en este campo y en el predominio del trabajo “en negro”, existe una justicia del trabajo. Y existe la posibilidad de que algún trabajador domiciliario reclame sus derechos si considera que éstos han sido violados.

Para estudiar el uso del aparato de la justicia, recurrimos al análisis del archivo de la Cámara de Apelaciones del Trabajo. Fue revisado el archivo de las apelaciones desde 1991 hasta 1996, y se encontraron seis sentencias de segunda instancia involucrando a trabajadores a domicilio. Los actores involucrados se consideran trabajadores a domicilio, y las demandas son a fábricas y en un caso a un tallerista. Todos ellos se dedicaban a tareas de confección, costura, planchado y tareas de la industria del calzado.

¿Qué se demanda? Fundamentalmente, reclamos de indemnización por despido, pago de aguinaldo, o pago de horas extras. Hay un caso en que se reclama un año de sueldo como pago de licencia como consecuencia del cese de actividades del trabajador a raíz de un accidente cerebrovascular.

En todos los casos, el primer tema de disputa es el vínculo de dependencia. Para que el fallo favorezca los reclamos de indemnización, los trabajadores deben demostrar la existencia del vínculo laboral subordinado. En un caso, por ejemplo, el juez cree que está probado que se trata de un trabajador a domicilio. Se mencionan los testimonios de testigos que afirman que éste hacía en su domicilio trabajos de sastrería, que entregaba la mercadería en su casa, que trabajó en la sastrería del demandado y que éste le daba sacos para que trabajara en su domicilio. En otro caso, la sentencia sostiene que se trata de un tallerista independiente, con pruebas tales como sus aportes jubilatorios como autónomo, su inscripción en el registro del Impuesto a las Ganancias, obtención de CUIT y facturas a nombre de otros clientes. De la lectura de las sentencias queda claro que los jueces no consideran necesaria la inscripción en registros del Departamento de Trabajo a Domicilio, sino que para establecer el vínculo alcanzan las declaraciones de testigos y alguna documentación.

Los puntos de debate en las sentencias hacen referencia a qué derechos diferencian a los trabajadores a domicilio de otros trabajadores en relación de dependencia. Por ejemplo, se da lugar a la indemnización por despido, pero no al pago de horas extras o trabajo en día feriado o al salario

mínimo, sobre la base de que el trabajo a domicilio no tiene horarios y no se puede acreditar el cumplimiento de una jornada laboral completa.

En síntesis, los pocos casos de demandas judiciales (en este caso, sólo del archivo de sentencias de apelación, únicos datos disponibles) indican que se trata de casos donde se apela simultáneamente a la Ley de Contratos de Trabajo y a la ley de Trabajo a Domicilio. La reforma en curso de la Ley de Contratos de Trabajo, los procesos de flexibilización de la relación laboral y la expansión de contratos donde no se establece una relación entre trabajador y empresa sino contratos comerciales, seguramente incidirán en una disminución de este tipo de conflictos judiciales. Cada vez será más difícil encontrar los medios de prueba de la relación laboral subordinada.

5. Reflexiones finales

En primer lugar, los resultados de esta investigación pueden ser resumidos en un serie de puntos:

- El trabajo a domicilio en la Argentina reviste una alta incidencia de clandestinidad.
- El régimen especial para el trabajo a domicilio hoy vigente contiene reglamentaciones orientadas a la industria manufacturera tradicional, sin incorporar nuevos sectores o modalidades de trabajo. En la práctica, su universo se reduce a las industrias de la confección y del cuero.⁴⁸ Esta legislación contrasta con el Convenio núm. 177 de la OIT, que cubre al sector manufacturero y a la prestación de servicios.
- Si bien el texto de la norma no excluye ningún sector, en las "áreas nuevas" no existe modo [ni se observa interés] por establecer una relación laboral que reconozca los derechos del trabajador. Por el contrario la tendencia dominante (para todas las ramas) es que el trabajador se inscriba como autónomo, para eliminar de entrada toda presunción de trabajo en relación de dependencia.
- Dado el mercado de trabajo con altas tasas de desempleo y con un proceso de reestructuración económica en curso, las condiciones de trabajo y las condiciones salariales son desfavorables a los trabajadores; al mismo tiempo la disminución de los controles por parte de la oficinas encargadas en el Ministerio de Trabajo indica que no se aplican las normativas vigentes.
- El funcionamiento de las Comisiones tripartitas de salarios --organismos auxiliares de ejecución de la ley--, así como las acciones sistemáticas de inspección y vigilancia específicas para el cumplimiento de la ley 12.713, están suspendidas de hecho desde 1993.
- Los motivos que explicarían la existencia de un cierto número de dadores de trabajo en el registro oficial (número en continua declinación) responden a presiones ajenas al cumplimiento de la ley 12.713 (están más vinculadas con presiones de los organismos de recaudación impositiva).
- En los últimos años, las condiciones del mercado de trabajo determinaron una caída en la tasa de sindicalización en general. Dicha situación, sumada a las características propias de la modalidad de trabajo "en casa", impiden la concreción de algún tipo de organización específica que reúna a los trabajadores domiciliarios dispersos.

⁴⁸ Ver conformación de la Comisiones de Salario habilitadas.

- La totalidad de los trabajadores entrevistados desconoce la existencia de la ley.
- Salvo un caso, ninguno de los trabajadores entrevistados para esta investigación, estuvo registrado como obrero a domicilio.
- Sólo cuando se plantea un conflicto entre las partes, con reclamos puntuales de considerable magnitud, el trabajador se preocupa por buscar las vías de acceso a los organismos pertinentes y a las instancias de su regularización y defensa. Con frecuencia, las acciones que el trabajador lleva a cabo en ese sentido atentan contra la permanencia de la fuente de trabajo.
- Las asociaciones profesionales y organismos oficiales reconocen, sin excepción, la inexistencia de programas o proyectos orientados a la medición integral del fenómeno "trabajo a domicilio". También reconocen la ausencia de programas orientados a la difusión-información de los derechos y obligaciones contenidos en una ley sancionada hace ya 50 años.
- Respecto de la información sobre el trabajo domiciliario, no existen registros de información estadística que permitan dar cuenta de la magnitud y las características de esta modalidad de empleo. Sólo hubo una pregunta en un módulo especial de la Encuesta Permanente de Hogares de 1990 donde se indagaba sobre el fenómeno, en el marco de un estudio sobre precariedad laboral.

De estas observaciones, así como de los análisis más detallados presentados, se desprenden algunas reflexiones que, pensamos, tienen importancia en términos de sus implicancias para la formulación de políticas específicas para el trabajo domiciliario. Hay tres campos de reflexiones para plantear como conclusión a este trabajo. Un campo es interno a la situación del trabajo a domicilio, incluyendo la ambigua figura del tallerista. El otro ubica al sector de trabajo a domicilio en el ámbito más amplio del empleo y de las transformaciones en la estructura productiva. Si bien el trabajo de investigación realizado se centra en el primer campo, no resulta posible aislarlo de las condiciones generadas por las tendencias en el mercado de trabajo y en la regulación laboral en curso. Finalmente, un comentario centrado en las orientaciones de los diversos actores sociales que intervienen en el escenario de decisión y puesta en práctica de acciones que controlan y regulan las oportunidades de los trabajadores a domicilio.

5.1 *El trabajador indefenso, no informado*

Como es sabido, una de las características sobresalientes de las condiciones de trabajo en casa es la situación de aislamiento y atomización sufrida por estos trabajadores. En numerosos testimonios de los propios trabajadores aparece el tema con claridad. En muchos casos, lo/as trabajadores/as señalan que es preferible trabajar fuera de la casa, separar el mundo del trabajo del mundo doméstico, y ser miembro de las redes sociales más amplias que se establecen en el mundo del trabajo extradoméstico. Pero, y aun cuando compartan estas preferencias, para mucha/os, el trabajo a domicilio es una opción deseable, sea por la flexibilidad de horarios, por incapacidades físicas o sociales (los que tienen personas dependientes en el hogar), o por cualquier otro motivo.

El aislamiento del trabajo a domicilio y la falta de comunicación con otros trabajadores que comparten las mismas circunstancias puede incidir en que los trabajadores no conozcan sus derechos ni las instancias a las cuales acudir en caso de conflicto. Llama la atención, al respecto, que al indagar sobre cuestiones tales como la existencia de programas de divulgación de derechos y obligaciones o publicaciones periódicas que traten la situación de los obreros a domicilio, tanto los funcionarios del

Departamento del Ministerio como los dirigentes gremiales entrevistados reconocen no planificar actividades en este sentido. Reconocen también que no hubo actividades en ese sentido en el pasado.⁴⁹

“No. Que yo conozca nunca hubo una revista que hable específicamente del trabajo a domicilio, o una campaña que dé información, nada. Es más, nunca figuramos en una bolsa de trabajo”. (Funcionaria, D.T.aD.)

“Lo que ocurre es que no hay una secretaría o departamento de prensa [en el sindicato] que lleve el control sobre el tema en particular.” (SOIVA)

Frente a un Departamento de Trabajo a Domicilio prácticamente desmantelado, y a sindicatos que están perdiendo fuerza --tanto por la crisis de empleo como por los cambios en la legislación laboral-- los trabajadores a domicilio se encuentran en una situación de vulnerabilidad y precariedad aun mayores que la que tradicionalmente existía. Saben muy bien que llevan las de perder en el mercado de trabajo, y que no cuentan con instancias institucionales de apoyo a sus (a esta altura casi inexpresivas) demandas.

En el escenario actual, dominado por la presión por la flexibilización de las relaciones laborales, además, si hay alguna presencia de institucionalidad de las relaciones laborales, es en el sentido contrario al del reconocimiento de los derechos del trabajador: lo que se les exige, en todo caso, es inscribirse como trabajador autónomo, para que quede claramente formalizada la ausencia de vínculo de dependencia con el empleador.

5.2 Las figuras jurídicas del vínculo laboral: las ambigüedades de la figura del tallerista

La figura del tallerista es un tema muy especial, sobre el cual no hay opiniones ni políticas coherentes. Desde la perspectiva de los trabajadores, expresada por los sindicalistas obreros, hablar de talleristas o de patronos es, en términos reales, lo mismo:

“Hay talleres dónde trabajan hasta 250 obreros. Este es uno de los temas tremendos que perjudican al obrero, porque también al tallerista le corresponde la aplicación de la tarifa. Porque si yo ante mis empleados soy patrón, y ante el dador de trabajo soy un empleado, es una dualidad que hay que discutirla. A mí no me gusta. Esto es como el capataz, ¿tiene que ser afiliado a una entidad gremial o no?...”

El argumento del sindicalista es que si un obrero le inicia juicio a un tallerista, éste se ampara en su condición de obrero frente al empresario:

“El tallerista no tiene que estar amparado por la tarifa. Resulta que pueden tener abusos sobre el personal afiliado, pero cuando uno les inicia un juicio, tiene los mismos derechos que uno que está trabajando con un ayudante de su familia. Me parece injusto.” (UTICRA)

Como podía esperarse, la visión del sindicato de talleristas es otra:

“La figura del tallerista es una figura tapón. Si fuera un empresario más, cosa que no es porque tiene subordinación económica, subordinación técnica y subordinación disciplinaria

⁴⁹ Según informantes clave, los obreros registrados obtendrían algún tipo de información o asesoramiento en el momento de su inscripción o cuando acuden a alguna de las sedes institucionales.

con respecto al dador de trabajo, el día que no exista el tallerista en la ley no va a haber tampoco más obreros. Porque a cualquier obrero, para sacarlo de la ley, le van a inventar dos ayudantes, y así obviamente ahorrarse los compromisos y las obligaciones que ello genera. Entonces no va a haber más obreros a domicilio. En la Argentina, van a ser todos talleristas (autónomos). Si existe la figura del tallerista, existe el tapón. No pueden modificar lo que es la figura jurídica. El tema es la cantidad de personal que pueda tener un tallerista... Lo que sí debe quedar librado a la interpretación de los jueces es si la actividad económica o el volumen que tiene el tallerista lo hace un empresario o lo hace un trabajador. Ese sería el único mecanismo para establecer con alguna precisión cuándo alguien es tallerista y cuándo alguien deja de serlo.” (S.T.aD.)

Desde “afuera”, y analizando los sobreentendidos que caracterizan a las declaraciones de los distintos actores, queda clara una realidad: todos ellos dan por supuesto que “hecha la ley, hecha la trampa”, o sea que siempre se puede encontrar una manera de evadir las obligaciones que las leyes formulan. “*Si hay que aparecer como tallerista, a cualquier obrero, para sacarlo de la ley, le van a inventar dos ayudantes; si hay que establecer que se trata de un contrato de obra, se puede simular una SRL... Entonces, facturando de patrón a patrón no queda encuadrado en la ley, ni se reconoce como talleristas, tratando de que figure como una locación de obra, como una prestación de servicios,*” como señala un sindicalista de SOIVA.

En conclusión, si la figura del tallerista es ambigua en los cuerpos legales, lo es mucho más aun en las prácticas de trabajo concretas. Lo que sucede es que, en las ramas tradicionales de la confección y el calzado, este tipo de organización del trabajo existió desde hace mucho tiempo, generando patrones de relaciones sociales con continuidad y vigencia. Cuando cambian las condiciones del mercado de trabajo, cuando disminuye la producción de esas ramas en el país y se reestructuran las empresas, la figura del tallerista, su identidad frente a patronos y obreros, parece más un tema de debate histórico que del presente o del futuro.

5.3 *El contexto de la flexibilización laboral y el papel de la regulación laboral*

Un resultado paradójico de esta investigación puede tener implicaciones importantes para la formulación de políticas. Para decirlo de manera concisa, mientras que la OIT está promoviendo la ratificación del Convenio núm. 177, o sea, que los países incorporen un nuevo cuerpo normativo --con sus correspondientes instituciones de aplicación--, en la Argentina, el viejo Departamento de Trabajo a Domicilio, con 55 años de existencia, está en pleno proceso de desaparición.

La desaparición del Departamento no es casual. Es parte de la política global de flexibilización laboral. Entre otros, hay dos efectos de este proceso que afectan la relación laboral asalariada. Por un lado, la flexibilización de las condiciones de contratación de trabajadores y los cambios en los criterios de la estabilidad laboral. Por el otro, la reducción del campo de las relaciones laborales asalariadas, transformando muchas de ellas en relaciones comerciales entre empresas e individuos. Las diversas modalidades de “locación de obra” y “prestación de servicios”, contratadas con trabajadores “autónomos” (a los cuales a menudo se les obliga a registrarse como tales), vienen a reemplazar formas --también precarias y vulnerables-- de trabajo subordinado.

En estas condiciones, la pregunta específica sobre la regulación y la protección al trabajador a domicilio no puede ser contestada fuera de un análisis más amplio de las tendencias en las condiciones de trabajo en general.

5.4 *Los actores y la ley*

El escenario donde se mueve el trabajador domiciliario incluye diversos actores, con intereses y responsabilidades diversas. Las instituciones estatales de regulación y control (encarnadas en el Ministerio de Trabajo y sus agencias especializadas), las instituciones ligadas a la solución de conflictos (el Poder Judicial, las instituciones de mediación), los organismos de defensa de intereses de empresarios y de trabajadores, los propios empresarios, talleristas y trabajadores. A todos estos actores se agregan, en desarrollos recientes, diversas organizaciones intermedias que apuntan a promover el empleo y los derechos ciudadanos (fundamentalmente organismos no gubernamentales sin fines de lucro, pero también algunos programas estatales o mixtos de promoción de empleo).

Es llamativo --y preocupante-- el consenso existente en todos estos actores, que representan intereses a menudo contrapuestos. Todos ellos dan por supuesto y ya no cuestionan el hecho de que, en la práctica, la regulación del trabajo a domicilio transita fuera del carril del marco legal que lo disciplina. Funcionarios del Departamento de Trabajo a Domicilio, representantes sindicales, asesores legales, así como responsables no gubernamentales que encaran acciones de promoción laboral orientadas a la igualdad de oportunidades, coinciden en que la regulación de las relaciones laborales del trabajo en casa es fuente de dilemas. Dicha percepción reduce y limita las iniciativas de algunas de estas entidades en este ámbito definido por algunos como "conflictivo".

Esta exclusión y/o autoexclusión se manifiesta de diversas maneras y en diferentes ámbitos. Desde la decisión de una agencia en no ocuparse del trabajo domiciliario por las dificultades y situaciones conflictivas que puede llegar a generar, o el reconocimiento de sindicatos y empresarios de que en realidad la figura del tallerista es un "tapón" que sirve para ocultar y desdibujar vínculos laborales. En el caso de la venta directa, por su parte, las empresas desarrollan una estrategia para captar la adhesión y fidelidad del cuerpo de vendedores y promotores con técnicas basadas en el desarrollo de una identificación con el producto y una identidad colectiva de tipo familiar, identidad que oculta el hecho de que el vínculo es principalmente de orden laboral.

Este consenso implícito, que no cuestiona los criterios y parámetros que gobiernan la situación, responde a una concepción muy restringida de la representación y la participación responsable. Demasiados puntos de la situación son tomados como dados, como parámetros inmodificables. Una investigación más en profundidad sobre estos organismos intermedios y sobre las orientaciones de los diversos actores en el escenario de la regulación laboral, así como un amplio debate público académico y político, cuya agenda incluya la consideración de los conceptos de representación y de participación responsable, podrán contribuir a revertir la situación actual de desprotección y vulnerabilidad del trabajador.

BIBLIOGRAFÍA

- Ackerman Mario, 1988. *Administración del trabajo y empleo clandestino en la industria del calzado. El empleo precario en la Argentina*. Lima, CIAT-OIT, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: vol. 2.
- Altmark Daniel, 1993. *El trabajo a distancia*. En **Revista Oikos**. Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas., EUDEBA: año 1, N°2.
- Argentina, 1942. **Ley 12.713/1941**. Trabajo a Domicilio. Anales de la Legislación Argentina. B.O.12/11/1941. Secretaría del Senado de la Nación. Buenos Aires.
- Argentina, 1942. **Decreto 118.755/42**. Decreto reglamentario de la ley 12.713 de régimen especial para el trabajo a domicilio. Legislación nacional. República Argentina. B.O.11/5/ 1942
- Argentina, 1918. **Ley 10.505**. Trabajo a Domicilio. Anales de la Legislación Argentina. Buenos Aires, Editorial La Ley, 1954.
- Bettio Francesca y Paola Villa, 1992. *El trabajo no asalariado y empleo asalariado encubierto en Italia*. En Gerry y Janine Rodgers, comps., **El trabajo precario en la regulación del mercado laboral: Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental**. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Bisset Liz y Ursula Huws, 1984. **Sweated Labour: Homeworking in Britain today**. Londres, Low Pay Unit.
- Caire Guy, 1992. *El empleo asalariado atípico en Francia*. En Gerry y Janine Rodgers, comps., **El trabajo precario en la regulación del mercado laboral: Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental**. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Cafferata Agustín y Héctor Rudil, 1992. **La diferenciación interna de los asalariados del Gran Buenos Aires**. PRONATASS, (Gob. Arg./BIRF/ PNUD).
- Carpio Jorge y Alvaro Orsatti, 1990. *Precariedad laboral en el área urbano bonaerense. Resultado de un estudio sobre pobreza familiar*. En Pedro Galin y Marta Novick comps., **La precarización del empleo en la Argentina**. Buenos Aires, CEAL-OIT-CLACSO.
- Cortes Rosalía, 1988. *El trabajo clandestino en la industria del vestido. El empleo precario en la Argentina*. Lima, CIAT- OIT, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: vol. 2.
- Espinoza Jorge, 1997. *Trabajo fuera de la empresa: Del soho al sohorovowomo*. En **Computerworld**. Santiago: vol. 4, N°125.
- ETALA, Carlos Alberto, 1988. *Administración del trabajo y empleo clandestino en la industria del vestido. El empleo precario en la Argentina*. Lima, CIAT-OIT, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: vol. 2.
- European Homeworking Group, 1996. **Trabajadores a domicilio**. Barcelona, Secretaría de la Dona.
- Feldman Silvio y Pedro Galin, 1990. *Introducción*. En Pedro Galin y Marta Novick comps., **La precarización del empleo en la Argentina**. Buenos Aires, CEAL- OIT- CLACSO.
- Fernández Madrid Juan Carlos y Amanda Beatriz Caubet, 1992. **Leyes fundamentales del trabajo: Sus reglamentos y anotaciones complementarias**. Buenos Aires.

Gallart Antonia; Martín Moreno y Marcela Cerrutti, 1990. *Estrategias laborales de los trabajadores por cuenta propia del Área Metropolitana de Buenos Aires*. En Pedro Galin y Marta Novick comps., **La precarización del empleo en la Argentina**. Buenos Aires, CEAL-OIT-CLACSO.

Gbezo Bernard, 1995. *Otro modo de trabajar: la revolución del teletrabajo*. En **Trabajo: Revista de la OIT**. Ginebra, N°14.

Goldin Adrián, 1991. **El trabajo a domicilio en la Argentina**. Ginebra, (mimeo), ILO.

Hakim Catherine, 1987. **Home-based work in Britain; a report on the 1981 National Homeworking Survey and the DE Research Programme on Homework**. Londres, Department of Employment, research paper N 160.

Huws Ursula, 1984. **The new homeworkers: New technology and the changing location of white-collar work**. Londres, Low Pay Unit.

HOMENET, 1995. **Derechos para los trabajadores a domicilio**. Boletín N°1.

INDEC, 1980. **Censo Nacional de Población y Vivienda**. Buenos Aires, Instituto Nacional de Estadística y Censos.

INDEC, 1991. **Censo Nacional de Población y Vivienda**. Serie B N°25. Buenos Aires, Instituto Nacional de Estadística y Censos.

INDEC, 1996. **Encuesta Industrial Anual, 1995**. Buenos Aires, Instituto Nacional de Estadística y Censos.

INDEC, 1996. **Industria Manufacturera, 1990-1996**. Buenos Aires, Instituto Nacional de Estadística y Censos.

INDEC, 1996. **Censo Nacional Económico, 1994**. Avance de resultados, informe N° 3, parte 2.1: Buenos Aires y Capital Federal. Buenos Aires, Instituto Nacional de Estadística y Censos.

INDEC, 1990. **Encuesta Permanente de Hogares. Módulo especial de precariedad laboral**. Buenos Aires, Instituto Nacional de Estadística y Censos.

INDEC, 1995. **Encuesta Permanente de Hogares**. Cuestionario Individual. Buenos Aires, Instituto Nacional de Estadística y Censos.

Marshall Adriana, 1990. **Formas precarias de trabajo asalariado: Dos estudios en el Área Metropolitana de Buenos Aires**. (Programa Mercado de Trabajo, discussion paper N°26), Ginebra, ILS.

Marshall Adriana, 1992. *Secuelas del paro : El nuevo papel del trabajo temporal y del trabajo a tiempo parcial en Europa Occidental*. En Gerry y Janine Rodgers, comps., **El trabajo precario en la regulación del mercado laboral: Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental**. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Meulders Daniél y Bernard Tytgat, 1992. *La emergencia del empleo atípico en la Comunidad Europea*. En Gerry y Janine Rodgers, comps., **El trabajo precario en la regulación del mercado laboral: Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental**. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Ministerio del Interior, 1942. **Boletín informativo del departamento Nacional del Trabajo**. Buenos Aires, N.235-236-237.

Muckenberger Ulrich, 1992. *Formas irregulares de empleo en la República Federal de Alemania: El papel del Estado y su efectividad*. En Gerry y Janine Rodgers, comps., **El trabajo precario en la regulación del mercado laboral: Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental**. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

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

OIT, 1992. *Trabajo a domicilio. Condiciones de trabajo.3*. Madrid, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

OIT, 1994. **Trabajo a domicilio**. Informe V(1). Conferencia Internacional del Trabajo. 82a. reunión 1995. Ginebra, OIT.

OIT, 1996. **Convenio núm. 177**. Convenio sobre el trabajo a domicilio. Conferencia General de la OIT. Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra.

OIT, 1996. **Recomendación núm. 184**. Recomendación sobre el trabajo a domicilio. Conferencia General de la OIT. Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra.

OIT, 1995-6. **Trabajo a domicilio**. Conferencia Internacional del trabajo.; 82a y 83a reunión. Informes: IV (1); IV (2a); IV (2b); V (1); V (2). Ginebra.

OIT, 1990. **Reunión de Expertos sobre la protección social de los trabajadores a domicilio**. Ginebra.

OIT, 1990. **Seminario regional tripartito latinoamericano sobre la protección social de los trabajadores a domicilio**. Sao Paulo.

Pok Cynthia y Marta Sanjurjo, 1990. *Propuesta de medición del Empleo precario en el marco de la Encuesta de Hogares*. En Pedro Galin y Marta Novick comps., **La precarización del empleo en la Argentina**. Buenos Aires, CEAL-OIT-CLACSO.

Pok Cynthia, 1992. **Precariedad laboral: personificaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo**. Lima, Perú.

Rangel de Paiva Abreu Alice y Bilba Sorj, 1995. *Subcontratacao e relacoes de genero na industria de confeccao*. En Alice Rangel de Paiva Abreu y Elina Goncalves da Fonte Pessanha org., **O trabalhador carioca. Estudos sobre trabalhadores urbanos do Estado do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro, Série Ciências Sociais. UFRJ.

Ricca Sergio, 1992. *La actitud del Estado ante el trabajo precario*. En Gerry y Janine Rodgers, comps., **El trabajo precario en la regulación del mercado laboral: Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental**. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Rodgers Gerry, 1992. *El debate sobre el trabajo precario en Europa Occidental*. En Gerry y Janine Rodgers, comps., **El trabajo precario en la regulación del mercado laboral: Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental**. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Roldan Marta, 1987. *Trabajo industrial a domicilio. Subcontratación y dinámica hogareña en la Ciudad de México*. En Novick Marta, comp., **Condiciones de trabajo en América Latina. Tecnología, empleo precario y salud ocupacional**. Buenos Aires, Biblioteca de Ciencias Sociales- CLACSO- CONICET.

Rubery Jill, 1992. *Formas de trabajo precario en el Reino Unido*. En Gerry y Janine Rodgers, comps., **El trabajo precario en la regulación del mercado laboral : Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental**. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Sara-Lafosse Violeta, 1985. *El trabajo a domicilio: Antecedentes generales y análisis del caso de las confeccionistas*. En Barrig Maruja edit., **Mujer, trabajo y empleo**. Lima, Asociación de defensa y capacitación legal.

Schneider de Villegas Gisela, 1990. *Trabajadoras a domicilio: Necesidad de una protección social*. En **Revista Internacional del Trabajo**. Ginebra, OIT: vol. 109, N°3.

Scholoss Silvia, 1996. *El trabajo a distancia*. En **Revista Gestión**. Buenos Aires, HSM Mercado: vol.1, N°4.

Secretaria de Estado de Trabajo, 1968. **Boletín de biblioteca**. Buenos Aires, División de Publicaciones y Biblioteca.

Vega Ruiz Luz, 1992. *El trabajo a domicilio: ¿Hacia una nueva regulación?*. En **Revista Internacional del Trabajo**. Ginebra, OIT: vol. 111, N°1.

Documentos Oficiales

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1996. **Disposición D.I.R.I.T. N° 07**.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1993. **Resolución N° 1/93**.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Departamento de Trabajo a Domicilio, 1993. **Memorando N° 1940/93**.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1991. **Resolución N° 490/91**

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1993. Departamento de Trabajo a Domicilio. **Resolución N° 1/ 93**. Segunda Comisión Nacional de Salarios de Trabajo a Domicilio para la Industria del Vestido. Boletín Oficial N° 27.779, 1993.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1996. **Resolución N° 1029/96**.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1997. Departamento de Trabajo a Domicilio. **Memorando 7/97**.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1993. Departamento de Trabajo a Domicilio. **Memorando N° 1940/93**.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1997. **Resolución N° 519/ 97**.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1976-1993. Departamento de Trabajo a Domicilio. **Actas de las Comisiones de Salarios de la 1 a la 8**.

Poder Ejecutivo de la Nación, 1996. **Decreto 1183/ 96**.

Poder Ejecutivo de la Nación, 1946. **Decreto N° 23.854/ 46, Art. 7°**.

Poder Ejecutivo de la Nación, 1944. **Decreto N° 19.921/ 44, Art. 10°**.