

## EL TRABAJO A DOMICILIO, UN TEMA ANTIGUO Y ACTUAL

Helia Henríquez R, socióloga  
Verónica Riquelme G, sicóloga

### EN UN CONTEXTO DE FLEXIBILIDAD...

El trabajo a domicilio es una modalidad de empleo que ha sido objeto especial de preocupación en los últimos años. Se le ha abordado dentro de la dinámica de desconcentración productiva, dispersión de las unidades económicas y fragmentación de las empresas, que caracteriza el orden actual de la organización del trabajo y la producción. De modo muy distinto al modelo de organización anterior de alta concentración, el panorama muestra, hoy en día, un nuevo diseño de relaciones entre las unidades productivas. En él se advierte que un importante número de éstas produce bienes o servicios por encargo de otras empresas, sin comercializarlos directamente. Lo importante es que las relaciones que entre ellas se entablan, no son sólo comerciales, sino que involucran el empleo, la organización del trabajo y las condiciones laborales, generándose redes de subcontrataciones de trabajo que adoptan distintas formas, tienen diferentes características y muchas veces se producen en cadena.

En este cuadro, la organización del trabajo, obviamente, ha experimentado variaciones. Quizás el rasgo central sea que muchos empleos salen a situarse fuera de la empresa para la cual producen y dejan de participar, por tanto, del régimen laboral de aquélla. La preocupación por detectar y caracterizar con precisión estas formas nuevas de inserción laboral, así como las variaciones de los antiguos empleos obedece, principalmente, a que se ha ido revelando una tendencia de precarización de éstos, y se advierte, al mismo tiempo, que hay una gran cantidad de empleos de baja calidad.

En este patrón actual de organización de la producción y de la empresa, las formas de protección al trabajo, legales e informales, que han estado vigentes por largos años se revelan, hoy en día, insuficientes y, sobre todo, inadecuadas. Surge, por consiguiente y así es reconocido la necesidad y el desafío de una regulación innovativa .

El trabajo a domicilio forma parte de este nuevo orden. A pesar de ser una modalidad bastante antigua de inserción laboral, permanece vigente y hay indicios para pensar que se expande en algunos países. Es entendible si se tiene presente que aporta un factor tan valorado en la actualidad como es la flexibilidad para el manejo de la mano de obra en las empresas. Sin embargo, recientemente se ha abierto una discusión de interés en torno de este punto, al aparecer voces y opiniones que revalorizan la estabilidad y permanencia de la mano de obra.

La Organización Internacional del Trabajo ha definido el trabajo a domicilio como "aquél que se realiza para un empleador o un contratista en virtud de un acuerdo, con arreglo al cual se efectúa el trabajo al exterior de la empresa o taller, en el lugar que elige el trabajador, que es a menudo su propio hogar, por lo general sin la fiscalización directa de quienes lo encargan" .

Como se señaló, el trabajo a domicilio data de los principios de la industrialización y se estableció como continuador del trabajo artesanal y familiar existente desde fines de la Edad Media. Esta forma de trabajo suscitó, durante largos años, un fuerte rechazo de los trabajadores y sectores cercanos a ellos, todos los cuales lucharon porque la ley prohibiera explícitamente esta forma de empleo .

Al hacerse pública la situación de extrema explotación a que estaban sometidos los trabajadores a domicilio y al aumentar el rechazo por parte de amplios sectores de trabajadores y sus organizaciones, un gran número de países dictó normas protectoras de este tipo de trabajadores, reglamentando la forma como debía prestarse el trabajo a domicilio. Se fijaron salarios mínimos por comisiones tripartitas de trabajadores, empleadores y funcionarios del Estado, estableciendo la obligación de los empleadores de dar publicidad a los mismos; se reglamentó la obligación del empleador de llevar un registro donde constará la individualización del trabajador y la labor encomendada, el que debía ser controlado por las inspecciones del trabajo, y, en general, se sometió a patrones y trabajadores a domicilio a las normas protectoras del Derecho Laboral, en cuanto fueren compatibles.

Esta posición protectora ha sido abandonada a medida que se ha ido aceptando que la flexibilidad del empleo es una condición para el crecimiento económico competitivo. Sin embargo, aceptar la flexibilidad no significa admitir la precarización y contemplar cómo, en ausencia de regulación, el contrato de trabajo queda por entero sujeto a la voluntad de las partes, o es un contrato de adhesión en que el trabajador, para poder contratar, debe aceptar en bloque las condiciones propuestas por el empleador o simplemente se convierte en una transacción comercial.

Siguiendo esta última idea, se sostiene (Mezzer y Vega-Ruiz, 1995) , que es equivocado entender que las formas atípicas de empleo -entre las cuales está el trabajo a domicilio- sean siempre estrategias para el fraude. Lo que ocurre es que en estas situaciones no pueden regir las mismas normas que regulan el empleo típico, y por ello su promoción está vinculada a la elaboración de una regulación especial que reconozca las particularidades de estas diferentes modalidades ocupacionales.

Este es aún un desafío.

## TRABAJO A DOMICILIO EN CHILE: FUERA DEL ALCANCE DE LA LEY LABORAL

El trabajo a domicilio se reguló en Chile, por primera vez, en 1931 cuando se le incluyó en el primer código del trabajo que se promulgó ese año; en la legislación laboral anterior estaba expresamente excluido. Este texto legal contempló "disposiciones expresas relativas al trabajo a domicilio, las que consideraban a esta prestación como una especie de contrato de trabajo" (Olate, 1995).

Esta normativa, que fue objeto de reglamentación especial en 1946, se mantuvo en vigencia hasta 1981. En ese año se consolidó el "Plan Laboral" del gobierno militar, normativa que esencialmente perseguía limitar la regulación de las relaciones laborales a sus aspectos básicos y dejar más espacio a la libre voluntad patronal. Con tal orientación, la ley N° 18.018, de ese año, derogó el párrafo que reconocía y regulaba el contrato de trabajo a domicilio y, al mismo tiempo, modificó el DL 2.200 - texto básico del Plan Laboral- estableciendo que no dan origen a contrato de trabajo "los servicios prestados en forma habitual en el propio hogar de las personas que los realizan o en un lugar libremente elegido por ellas, sin vigilancia ni dirección inmediata del que los contrata". El posterior Código del Trabajo, que surgió de la compilación de diversas leyes en 1987, mantuvo este criterio.

El gobierno democrático, que se inició en 1990, contempló entre sus proyectos de reforma laboral, la reposición de la calificación de "contrato de trabajo" al trabajo a domicilio. Sin embargo, este proyecto no prosperó y sólo se logró una modificación menor que distingue entre "los servicios...que se efectúan discontinua o esporádicamente a domicilio, (que) no dan origen al contrato de trabajo" y los que tienen habitualidad expresando que "no hace presumir la existencia de contrato de trabajo los servicios prestados en forma habitual en el propio hogar de las personas que los realizan o en un lugar libremente elegido por ellas, sin vigilancia, ni dirección inmediata del que los contrata". Esta presunción es simplemente legal, por lo que admite prueba en contrario, pero con ello se está exigiendo al trabajador que entable un juicio contra el empleador, en caso de conflicto.

Resultado de esta evolución legislativa es que en la actualidad, Chile se encuentra entre los pocos países que no tienen regulación laboral específica del trabajo a domicilio, dejándose entregada, en caso de conflicto, la decisión sobre las normas que le serían aplicables, al juez laboral de la causa respectiva.

## UNA DEFINICIÓN PARA CAPTAR UNA REALIDAD COMPLEJA

La determinación del trabajo a domicilio requiere dilucidar un punto fundamental cual es el carácter de la relación laboral que entabla el trabajador con la empresa o con el tercero que le encarga el trabajo. Según se consideren las características de esta relación, el trabajador será calificado como asalariado o como independiente y, se sabe, de ello depende el tratamiento legal que tenga. Específicamente es la dimensión de subordinación la que se exige al trabajo dependiente, y por ende también al trabajo a domicilio: "Aún sin definirlo explícitamente buena parte de las legislaciones contemplan la subordinación como el elemento nucleico de la prestación de trabajo a domicilio" (Vega, 1992).

Sin embargo, la condición de subordinación presenta características especiales en el trabajo a domicilio, desde que no puede tener lugar la vigilancia directa sobre trabajadores que se encuentran a distancia física del centro de decisiones en la empresa. Además, el trabajador a domicilio tiene un espacio más amplio para su iniciativa, sin que por ello cambie sustancialmente su condición de subordinado, sobre todo cuando se trata de trabajadores antiguos, de confianza o con alto grado de habilidad, a los cuales se les permite e incluso se les estimula a introducir grados de innovación, sin dárseles, a veces, orden alguna. Con ello, se hace ambigua la frontera con el trabajador independiente (o por cuenta propia).

A lo anterior se agrega que el trabajo a domicilio suele ser realizado conjuntamente con el trabajo por cuenta propia sin que ambas formas de inserción laboral se cumplan necesariamente en jornadas distintas, sino de manera superpuesta. A veces es la misma ocupación, la misma tarea, realizada bajo dos formas distintas de inserción laboral.

Sobre la base de esta realidad, la noción misma de subordinación ha debido entenderse de manera distinta. Así, por ejemplo, "en Italia se ha dejado de lado el concepto tradicional de subordinación y se ha adoptado otro nuevo denominado parasubordinación, que se adapta a la situación del trabajador a domicilio y con arreglo al cual se considera que una persona que trabaja a domicilio está subordinada a un empleador cuando debe cumplir las órdenes de éste en cuanto a los requisitos del trabajo, ya consista éste en la fabricación parcial o total o bien en el acabado de productos relacionados con la actividad del empleador" (OIT, 1994). Esta acepción más amplia permitiría entender a los trabajadores a domicilio como asalariados y aplicarles, por tanto, la protección legal de tales.

Por lo demás, al decir de algunos autores la subordinación es un "concepto acuñado por la doctrina clásica y actualmente cuestionado incluso al estudiar la prestación laboral ordinaria, que pretende garantizar en cualquier tipo de contrato de trabajo la protección de los asalariados..." (Vega, 1992).

En la misma idea de revisar el tradicional concepto de subordinación, se ha preferido enfatizar otro factor distinto de la supervisión directa, que se ha denominado "ajenidad". Esta es una idea que "hace hincapié en la posición de los sujetos intervinientes con respecto al mercado. Desde esta perspectiva, se considera que en el trabajo a domicilio el operario no accede directamente al mercado, aunque su labor se materialice en un producto acabado...La prestación debida no es en sí el producto terminado sino el trabajo que lo genera. Nos hallamos ante la realización de una obligación personalísima que implica una obligación final de hacer...por lo que se percibe un salario y no un simple pago". (Vega, 1992).

La intermediación entre el trabajador a domicilio y la empresa que en definitiva llevará el producto al mercado es otro aspecto de interés. No siempre la empresa que encarga el trabajo lo hace directamente a personas naturales que trabajarán en un lugar externo. Muchas veces esta relación está intermediada y puede haber más de un eslabón entre ambos. En el proceso productivo actual, que muestra una tendencia a dispersarse y a desarrollarse en diversas unidades, se establecen numerosos vínculos entre las plantas productoras, los que pueden consistir en prestaciones de servicios de carácter comercial o en subcontrataciones que afectan la condición laboral. La intermediación del trabajo a domicilio ha sido mirada con recelo y hay legislaciones que la prohíben. Sin embargo, hoy en día es muy frecuente que los trabajadores a domicilio sean contratados por talleres o unidades productivas menores que ya tienen una relación de subcontratación con la empresa matriz, cuyo rol como intermediarios, como subcontratistas o como empleadores directos es, muchas veces, difícil de determinar. Las responsabilidades en uno u otro caso son, obviamente, distintas.

Otro factor que dificulta, a veces, la determinación del trabajo a domicilio es el lugar en el que se realizará el trabajo. La definición de la OIT no exige que éste sea necesariamente el hogar del trabajador, sino que habla de "un acuerdo con arreglo al cual el trabajo se efectúa en el sitio que elige el trabajador, a menudo su propio hogar". Lo importante es que no sea en los locales del empleador. Así, señala que "el trabajo a domicilio puede también efectuarse en centros, talleres u otros lugares comunitarios en los que se reúnen varios trabajadores, pero que no pertenezcan al empleador". El problema surge cuando tras una apariencia de asociación de trabajadores hay, en realidad, talleres o pequeñas empresas en las cuales hay un empleador o un intermediario, y que están muy lejos de cualquier modalidad de asociación entre iguales.

Por otra parte, no se entenderá como trabajador a domicilio quien tiene la condición de asalariado y realiza ocasionalmente tal trabajo dependiente en su domicilio y no en su lugar habitual (Convenio O.I.T. 177).

De manera que el trabajador a domicilio aparece, en realidad, como una categoría especial de trabajador dependiente, que no debe tener carácter de asalariado ordinario de alguna empresa específica, es decir, que no realice su trabajo en el local de la empresa ni cuente con control directo del empleador, sea ésta empresa la matriz que comercializa finalmente el producto o sea una empresa subcontratista con que se relaciona aquélla. Por otra parte, el trabajador a domicilio es tal en cuanto ha trabado una relación de dependencia con un empleador, aun cuando ésta tenga características especiales y en este factor hay que reparar para establecer la distinción con los trabajadores independientes.

## EL DIAGNÓSTICO SOBRE EL TRABAJO A DOMICILIO: LOS ESTUDIOS REALIZADOS

En Chile se ha investigado con el objetivo de conocer las características más importantes de esta forma de inserción laboral. Se han realizado estudios de casos o referidos a algún sector geográfico particular (comunas, barrios) o rama de producción específica donde se sabe que existe trabajo a domicilio; esta forma de acotar las investigaciones explica que todas hayan incluido la industria de la confección y del calzado. En esta revisión, se agrega además un estudio que analiza la normativa legal (Olate, 1995) y que se menciona en el acápite sobre la regulación del trabajo a domicilio.

El diagnóstico elaborado a través de estas investigaciones confirma los hallazgos universales sobre bajas y precarias condiciones laborales de estos trabajadores. Entre los puntos más críticos están la remuneración y la seguridad social, cuyo mejoramiento constituye una de sus demandas más importantes. Igualmente, aunque con énfasis distintos, los estudios muestran que los trabajadores a domicilio se desempeñan en actividades de producción de bienes, durante una jornada laboral larga, con exigencias altas de productividad y calidad. Son en su mayoría mujeres que por trabajar en su hogar, mantienen la obligación doméstica en su totalidad.

Es importante destacar el más reciente de estos estudios, realizado por el Centro de Estudios de la Mujer en 1996, en el sector de la confección de vestuario, utilizando una metodología de encuesta a 300 trabajadoras de tres comunas de Santiago. Se aborda el tema de la identidad que se construye en una situación en que el trabajo para el mercado, intenso y sujeto a standards fabriles, se realiza inserto en la lógica de funcionamiento del hogar y la familia. Considerando esta inserción particular de las mujeres bajo la modalidad de empleo a domicilio, se analiza la diversa información recogida especialmente sobre deterioro y desprotección de la salud.

El diagnóstico también ubica el trabajo a domicilio en el actual panorama de fragmentación del proceso productivo y descentralización de la empresa. Un grupo de investigadores del Programa de Economía del Trabajo (1993) describió la evolución de la industria del cuero y calzado a la luz de los cambios acaecidos en la década del ochenta y principios de los noventa. Da cuenta del fenómeno de la subcontratación y muestra al trabajo a domicilio como el último nivel de la cadena productiva.

En el mismo sentido, otro estudio (Selamé y Henríquez, 1995) detecta distintos formatos de interrelación entre trabajadores a domicilio, intermediarios, subcontratistas y empresa matriz, mostrando, en el fondo, las formas que pueden adoptar las cadenas productivas que incluyen trabajo a domicilio. Queda en evidencia cómo la precariedad, la informalidad o incluso la clandestinidad son rasgos frecuentes en esta modalidad de empleo.

Además de pionera, fue realizada en 1924, es altamente interesante la memoria de prueba de Elena Caffarena sobre este tema. Hace una reseña histórica sobre el trabajo a domicilio en el mundo y las causales que explican su surgimiento y expansión, sus principales problemas (bajos salarios, jornadas de trabajo excesivas, malas condiciones de higiene), una síntesis sobre los congresos internacionales dedicados al trabajo a domicilio, y una revisión de las legislaciones de diferentes países que en esos años tenían reglamentado el trabajo a domicilio. Complementa el estudio una serie de entrevistas a trabajadoras de la confección de vestuario y aparadoras de calzado, realizadas en barrios obreros de Santiago, a partir del reconocimiento que el trabajo a domicilio es eminentemente femenino. Una expresión de sus observaciones es el siguiente

párrafo:

"La insuficiencia del salario es el fundamento, la causa originaria, de todos los otros vicios del Trabajo, a domicilio... El exceso de tiempo dedicado al trabajo tiene su explicación en la pequeñez de los salarios. Se hace necesario trabajar mucho para no morir de hambre... Las deplorables condiciones de vida y de trabajo del obrero a domicilio son causa de innumerables enfermedades....."

#### UNA PREOCUPACIÓN DE LA O.I.T.

Desde hace algunos años el trabajo a domicilio ha estado en el debate internacional debido principalmente a la iniciativa tomada por la Oficina Internacional del Trabajo, que ha calificado a los trabajadores que se desempeñan bajo esta modalidad como "una categoría especialmente vulnerable debido a su insuficiente protección jurídica, a su aislamiento y a su escaso poder de negociación". En 1993, el Consejo de Administración de la O.I.T. inscribió este tema en el orden del día de la 82ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo que se celebraría en 1995, y en esa ocasión fue cuando se discutió por primera vez. Sobre la base de esta discusión, la Oficina Internacional del Trabajo elaboró un informe con un proyecto de convenio y un proyecto de recomendación, que envió a los gobiernos, invitándolos a que lo devolvieran con observaciones o enmiendas. Se preparó un nuevo informe con los textos propuestos corregidos según las observaciones de gobiernos, asociaciones de empresarios y trabajadores, que sirvió de base a la segunda discusión en la 83ª reunión de la Conferencia Internacional en 1996. Allí se aprobó el convenio 177 y la recomendación 184 sobre trabajo a domicilio.

La orientación central de este convenio, que figura en su artículo 3, es lograr, en la medida de lo posible, que las políticas nacionales promuevan igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados. Se enumeran las materias en las cuales debe fomentarse la igualdad de trato: a) afiliación a organizaciones; b) protección de la discriminación en el empleo; c) protección en seguridad y salud; d) remuneración; e) protección por regímenes legales de seguridad social; f) acceso a la formación; g) edad mínima para admisión al empleo; h) protección a la maternidad.

Se estimula a los Estados a tomar medidas para el registro estadístico del trabajo a domicilio; a aplicar al trabajo a domicilio la legislación sobre seguridad y salud; a regular las prohibiciones de determinados trabajos y sustancias en el trabajo a domicilio, por razones de seguridad y salud; a definir con precisión las responsabilidades de empleadores e intermediarios, cuando éstos estén permitidos. Se plantea, también, la necesidad de incluir el trabajo a domicilio en el sistema de inspección.

#### LA MEDICIÓN DEL TRABAJO A DOMICILIO

No es fácil cuantificar el trabajo a domicilio, dadas las dificultades metodológicas que presenta tal tarea. En nuestro país, una medición de este tipo, o al menos la estimación del peso que el trabajo a domicilio tiene en el conjunto del empleo, había estado fuera de los objetivos perseguidos por la investigación hasta ahora. La Dirección del Trabajo se propuso llevar adelante una indagación más global, de cobertura nacional que revelara nuevos aspectos del trabajo a domicilio en el país.

Conscientes de las dificultades que enfrenta la medición de las formas atípicas de empleo, se aceptaron las limitaciones que ello implica. El instrumento a aplicar tendría un carácter piloto y el propósito específico se fijó en la obtención de una estimación cuantitativa de esta modalidad de empleo en el país.

Para registrar y cuantificar el trabajo a domicilio era necesario, antes que nada emplear criterios que evitaran, o minimizaran la omisión tan frecuente en trabajos atípicos, temporales, de jornada parcial. En otros términos asegurar que se declararan las actividades realizadas a domicilio. Siguiendo recomendaciones que hace la literatura especializada, se optó por preguntar una a una si se había realizado alguna de las ocupaciones enumeradas en una lista preconfeccionada.

Una segunda preocupación fue establecer criterios bien claros, para excluir a los trabajadores independientes o por cuenta propia. Por estas razones, se delimitaron con mucha rigurosidad las condiciones para que se efectuara el registro: debía tratarse de trabajadores que no comercializaran el producto directamente en el mercado; y reconocieran acatamiento de las órdenes de quién les encarga el trabajo.

Se adoptó una concepción restringida de trabajo a domicilio y, a fin de evitar que se filtraran algunas realidades laborales distintas aunque parecidas, como el trabajo hecho en pequeños talleres, se registraron sólo los casos en que el lugar del trabajo fuera el domicilio del trabajador. Eliminando, quizás arbitrariamente, a trabajadores que laboran y que presentan condiciones laborales, de contratación y relaciones de trabajo similares a las de los trabajadores a domicilio en sentido estricto. El trabajo a domicilio es a menudo temporal o intermitente, por lo que el período que se adopta para referir la indagación no puede ser demasiado corto, se preguntó por los doce meses anteriores.

Sintetizando, los factores que integran el concepto de trabajo a domicilio que se empleó en esta medición fueron los siguientes: que el trabajo se realice a instancias de terceras personas, en el domicilio del trabajador, en algún período de los doce meses anteriores, que en este proceso el trabajador no tenga poder de decisión, a excepción de la posibilidad de elegir horario en que ejecutará el trabajo y la forma (secuencias operacionales) que seguirá, que el producto del trabajo no sea comercializado por el trabajador y que el valor del trabajo sea determinado por quienes lo encargan.

#### ¿QUÉ SE APORTA AL DIAGNÓSTICO?

Los resultados de la medición a nivel nacional del trabajo a domicilio permiten diversificar las visiones existentes sobre esta

modalidad de empleo. Se puede decir que estos trabajadores constituyen un sector heterogéneo, sobre cuya diversidad no muy conocida, esta investigación muestra avances.

Un primer hallazgo está referido al número de trabajadores a domicilio en el país; éste alcanzó a los casi 80 mil, que representan el 1,5% de todos los ocupados en el período que se realizó la medición. Esta es una cifra más baja de la esperada, aun cuando la expectativa no se basara en referentes anteriores para hacer estimaciones, puesto que no los hay. Sin embargo, al cambiar su base de comparación y al desagregar los datos por sexo, resulta que el 3.8 por ciento de las mujeres ocupadas en el momento de la encuesta son trabajadoras a domicilio o lo han sido en el último año.

El trabajo a domicilio en Chile como en otros países, es desempeñado mayoritariamente por mujeres; los resultados dan cuenta que el 82 % del total son mujeres. Es importante destacar, que casi un tercio de las trabajadoras a domicilio son dueñas de casa, que inicialmente se declararon inactivas, pero que en realidad trabajan o han trabajado a domicilio. Esta información contribuye a develar nuevas situaciones en que las mujeres hacen trabajo para el mercado y éste permanece oculto.

Un objetivo de esta investigación era detectar de manera amplia aquellos sectores o subsectores productivos en que se diera esta forma de empleo. Los resultados sobre este punto son de gran interés. Hay ciertas actividades económicas en las que se sabía existe, desde mucho tiempo, la modalidad de trabajo a domicilio; es casi arquetípico en la industria de la confección y en la del calzado. Sin embargo, fue sorprendente que la frecuencia más alta se diera en el sector servicios y no en las actividades de producción de bienes. Aunque los resultados indican que persiste un número significativo de trabajadores a domicilio en las tradicionales ocupaciones de fabricación de prendas de vestir, de calzado y otros artículos de cuero.

En relación con los trabajadores a domicilio en los servicios, que constituyen la situación más novedosa, específicamente se preguntó por venta de bienes o servicios por cuenta de una empresa, por actividades de cobranza, promoción o realización de encuestas por encargo de un tercero usando la vía telefónica y por realización de servicios profesionales o técnicos en el domicilio propio, para un tercero. De todos los que declararon trabajar a domicilio, casi el 60% se ubicó en alguna de estas actividades. Se reveló, en realidad, un área de trabajo a domicilio cuya existencia no era conocida. Es muy interesante constatar que en actividades que indican modernización de las empresas, como son la promoción, el marketing, la comercialización o los estudios de mercado, se emplean trabajadores a domicilio como una estrategia que asegura la multiplicación del impacto y permite aprovechar las relaciones personales y medios de comunicación, que posee el propio trabajador: amistades o el teléfono de sus domicilios.

Otro hallazgo interesante, es que en el conjunto de los que declararon realizar trabajo a domicilio, se distinguieron distintos tipos. En efecto, mientras unos viven del trabajo a domicilio, para otros es una relación laboral de menor centralidad. Este panorama induce a modificar y diversificar la visión tradicional del trabajo a domicilio que se ha entendido como una categoría ocupacional particular, específica y total.

Un segmento, que hemos llamado trabajadores a domicilio principales, desempeñan su ocupación principal o única bajo esta modalidad, constituyen la mayoría. Otro grupo, los trabajadores a domicilio secundarios, para los que esta relación laboral a domicilio no es la principal, y generalmente se combina con otro trabajo remunerado, pero que realizan actualmente o han realizado en los últimos doce meses trabajo a domicilio. Y un tercer grupo, trabajadores a domicilio ocasionales, que se declaran como inactivos y desocupados, pero han realizado trabajo a domicilio en el período. Le sigue en importancia numérica a los trabajadores a domicilio principales. Y está constituido especialmente por mujeres, en su mayoría dueñas de casa. Finalmente, quizás lo más apreciable de los resultados de esta medición es que muestran el trabajo a domicilio en una diversidad antes desconocida. Se matiza la visión más acotada que se había construido y, a partir de ello, aparecen innumerables interrogantes nuevas. En verdad falta por develar el real sentido del trabajo a domicilio para las empresas, especialmente en los sectores de la economía que más se moderniza y, por otra parte, falta también caracterizar mejor a los trabajadores bajo esta modalidad de empleo. Es la dinámica de los desafíos que cada estudio va abriendo.