

ARTÍCULO

Identidad y trabajo informal a domicilio: la experiencia de cuatro mujeres chilenas.

Rosario Palacios, Isadora Levy, Daniela Urbina

Resumen:

Este artículo examina la experiencia de cuatro trabajadoras informales a domicilio, en Santiago-Chile. El trabajo a domicilio ha sido ampliamente criticado desde la perspectiva de la participación de las mujeres en el campo laboral, ya que parece una continuación de la segregación de ellas al espacio doméstico. Sumado a eso, es una forma más de actividad informal, como tal, desprovista de garantías laborales y seguridad social. Nuestro foco en este artículo no es profundizar en tal crítica, sino en explorar la manera en que las mujeres hacen sentido de esta forma de labor en el contexto de su vida cotidiana y en las relaciones que entablan con sus empleadores. Sobre la base de una investigación etnográfica y entrevistas en profundidad, damos cuenta de cómo la experiencia laboral de estas mujeres toma parte en la formación de su identidad.

Palabras claves: trabajo informal, trabajo a domicilio, identidad, género, capitalismo flexible, etnografía.

Abstract:

This article examines the experience of four informal home workers, in Santiago, Chile. Homework has been widely criticized from the perspective of the participation of women in the workplace, as it seems a continuation of segregation of which the domestic space. Added to that, is another form of informal activity, as such, deprived of labor and social security guarantees. Our focus in this article is not to delve into such criticism, but in exploring how women make sense of this kind of work in the context of their daily lives and relationships to engage with their employers. Based on ethnographic research and interviews, we realize how the work experience of these women take part in the formation of their identity.

Keywords: informal work, homework, identity, gender, flexible capitalism, ethnography.

Introducción

El trabajo a domicilio es un arreglo antiguo. Ha existido desde los comienzos de la industrialización, pero hoy puede ser estudiado en un nuevo contexto, como parte de las estrategias de desconcentración y fragmentación de las empresas que caracterizan la dinámica de la globalización. La fragmentación de la producción demanda flexibilidad y la actividad a domicilio contribuye a ella. En esa línea, la exploración de este tipo de trabajo informal puede llevarnos a nuevos hallazgos en relación a cómo esta práctica laboral se desarrolla hoy en día.

En Chile, la mayoría de los trabajos a domicilio son realizados por mujeres. La última encuesta relativa al tema (Dirección del Trabajo, 2000) confirma un 72% del total de las trabajadoras a domicilio de la Región Metropolitana de Santiago eran mujeres. Una de las causas de ello, según la literatura chilena sobre el tema, es la necesidad de las jefas de hogar de compatibilizar el trabajo con sus responsabilidades domésticas, en un contexto en el que no cuentan con ayuda para los trabajos de la casa y el cuidado de los hijos. (Henríquez et al. 2001). Los expertos que critican el trabajo a domicilio desde la perspectiva del trabajo decente

sostienen que se trata de un trabajo precario, con ausencia de reglas y seguridades laborales, participación sindical y contrato de trabajo (ILO 1995, 1996a, 1996b, 1998; Henríquez et al 2001). Ciertamente, en términos de seguridad laboral se trata de un tipo de trabajo altamente vulnerable donde los acuerdos son frágiles y desiguales entre partes en cuanto a sus posibilidades de hacer valer sus derechos.

Sumado a las desventajas en términos de estabilidad y falta de regulación de todos los trabajos informales, en el caso del trabajo a domicilio se suma como problema la relegación de la mujer al espacio doméstico, lo que le impide participar plenamente del mundo del trabajo. (Medel y Díaz, 2002). Autores como Manuela Tomei han profundizado en los altos niveles de estrés que sufren las trabajadoras a domicilio y el aislamiento de sus pares. Giovanna Rossignotti (2006) argumenta que esta forma de trabajo implica perder total contacto no solo con los pares sino también con el mundo externo. El no sentirse parte de un grupo, afirma, impide organizarse colectivamente y desarrollar una identidad grupal (Rossignotti 2006, 11).

Desde el punto de vista de las empresas, sin duda se trata de un arreglo eficiente: no solo permite conseguir los productos a bajo costo, sino que también evitan tener que invertir en infraestructura y servicios (como jardín infantil) para sus trabajadoras.

Este artículo se centra en el quehacer de cuatro trabajadoras a domicilio del sector textil y vestuario. La última medición realizada por la Dirección del Trabajo y el Instituto Nacional de Estadística el año 2000 afirma que el 90,6% de las personas trabajando a domicilio en el área de textiles y vestuario eran mujeres. En esta línea, la contribución que pretende hacer este artículo es profundizar en las formas que presenta este tradicional arreglo laboral en un contexto de demandas por derechos laborales, igualdad de género y mayor participación femenina en el empleo. Veremos como las prácticas laborales de estas mujeres y el entendimiento que ellas hacen de las mismas están íntimamente ligados a sus posturas sobre otros aspectos de su vida tales como su familia, su desarrollo personal, sus relaciones sociales y su género.

La exploración en el fenómeno de la actividad a domicilio presentada en este artículo es parte de una investigación mayor sobre trabajo informal en la cual se observó la experiencia laboral de 48 personas de ingresos medio-bajos en el contexto chileno. Los datos presentados aquí corresponden a observaciones y entrevistas realizadas en el año 2010 en la ciudad de Santiago-Chile.

Libertad y control

Diferentes reflexiones se han realizado en relación a la precariedad del empleo en tiempos de globalización (Sennett 1998, 2006; Bauman 1998; Beck 1992, 2000, 2002; Tilly y Tilly 1998) y en ellas se muestra al espacio de trabajo como un lugar de cambio constante. El empleo total parece algo cada vez menos frecuente y los estándares de los contratos de trabajo en el mundo occidental, en términos de horas laborales, seguridad, beneficios y estabilidad ya no operan como lo hacían en muchos países desarrollados en el siglo pasado. Un trabajo que dure toda una vida es algo que ya no está en las pretensiones de esta generación y en ese contexto, la frontera entre estar empleado y desempleado se ha hecho cada vez más fluida. Las personas están constantemente cambiando de trabajo y la descentralización y flexibilidad laborales han hecho de la subcontratación y el trabajo basado en el domicilio experiencias cada vez más comunes, todo lo que ha contribuido a que de parte de los científicos sociales se esté cuestionando el rol del trabajo en la vida de las personas (Offe y Heinze 1992).

Teresa encaja perfectamente en esta historia. Después de haber trabajado como cajera de un supermercado por casi diez años, no echa de menos a su empleo estable y formal. Lo recuerda como un lugar donde “había mucha envidia dando vuelta, injusticias y muchos abusos. Aprendí a conocer cómo es la gente, no echo de menos, nada de eso, para nada...” ¿Qué podría echar de menos? Nada. (Entrevista con Teresa). La crítica de Teresa está presente en distintas formas en los recuentos de todas nuestras informantes en relación a sus empleos formales pasados. Después de renunciar como cajera, esta mujer de 45 años trató de realizar varios trabajos como independiente hasta que empezó su actual negocio. Este se trata de fabricar las banderas institucionales que los supermercados ubican a la entrada de sus establecimientos, en altos mástiles. Ella se encarga de todo el proceso de producción y también de instalación y mantención. Corta y cose en la casa de su mamá y luego va al lugar indicado con un ayudante, que es su vecino, a instalar las banderas y a retirarlas cuando necesitan ser lavadas. Al comienzo, ella cobraba por bandera, lo que era muy inestable en términos de ingreso porque no sabía cuántas banderas podría vender al mes. Luego comenzó a cobrar un monto fijo por su servicio cada 30 días, independientemente de cuántas banderas implicara. Está feliz de ser libre de comentarios venenosos de colegas, envidias e ineficiencias de otros. Ahora Teresa controla su trabajo y disfruta estar sola.

Al igual que otras de las informantes, Teresa cree que su arreglo es un buen trato porque puede trabajar cuanto ella quiera, seguir sus horarios y controlar cuánto gana. Estos argumentos son muy frecuentes en los trabajadores informales independientes a la hora de defender su opción laboral, siendo la libertad lo que ellos más destacan. No deja de ser interesante que sean los mismos argumentos los que entregan las mujeres trabajadoras a domicilio, las que sí dependen de un empleador. Ellas entienden la independencia en el marco de la libertad de horario porque sus obligaciones domésticas se topan con las exigencias de un trabajo formal: “Puedo trabajar cuando quiera, si tengo que ir con mi hijo al doctor, puedo, si tengo reunión en el colegio de ellos, puedo ir, puedo parar mi trabajo” (Entrevista con Informante). Pero fuera de esta flexibilidad temporal, ella debe seguir instrucciones, cumplir plazos de entrega, y aceptar las reglas que le establezcan los supermercados, incluso las relativas al monto y forma de pago. Ella depende de sus clientes y su espacio de negociación es muy limitado dado a que, trabajando sola, no tiene una cartera extensa de clientes ni un capital en el que descansar mientras logra un mejor acuerdo. Por otra parte, una distinción clave entre Teresa y un trabajador independiente formales que no existen documentos firmados donde se establezcan las condiciones del negocio: no hay rastro de los montos acordados ni de la forma de pago ni de la extensión de los servicios. Todo se basa en acuerdos de palabra y esta mujer no está en posición de negociar las reglas del intercambio. Es el supermercado el que controla el juego. Así fue como ella tuvo que aceptar que se le pagara cada 45 días en vez de cada 30. A pesar de que se sintió traicionada por el cambio de condiciones, finalmente lo asumió como un cambio en su estrategia de negocios: “De a poco entendí que si cobraba más barato podía capturar más clientes”. Esta estrategia implica intensificar su trabajo para lograr ganar el monto que se ha propuesto, pero Teresa hace sentido de ella en el marco de su declaración: yo controlo cuánto gano y cuánto trabajo, por lo que no visualiza de buenas a primeras una pérdida.

Otra de las formas de hacer sentido de su práctica de trabajo a domicilio es entenderla como una forma de trabajo más justa. Francisca, una mujer de 53 años, confecciona zapatos para dos fábricas chilenas de gran tamaño, hace más de veinte años. Pero no siempre lo ha hecho en su casa, como ahora. Antes iba de lunes a viernes a la fábrica, cumplía horarios y recibía un sueldo fijo a fin de mes. A sus hijos e hijas los cuidaba su madre hasta que ella murió. Fue entonces

cuando solicitó trabajar en su casa. Hoy percibe la fábrica como un lugar lleno de mujeres ineficientes, sin seriedad; injusto. Francisca cuenta que siendo una buena trabajadora no levantaba la cabeza de su labor, mientras que otras “sacaban la vuelta” y recibían a fin de mes el mismo sueldo que ella. (Entrevista con informante). En su discurso, el espacio de su casa aparece como tranquilo y limpio, donde puede trabajar en calma sin preocuparse del desorden de los demás. Esta mujer cree que trabajando en su casa recibe un monto justo porque le pagan por lo que trabaja, por unidad. Y como ella es rápida y eficiente, puede lograr confeccionar muchos zapatos en un día. Dice que en la fábrica “trabajaba mucho, pero no ganaba tanta plata, ahora trabajo más duro, pero gano más. ¿Entiende? En la fábrica es más limitado porque uno tiene un sueldo único, un monto fijo, entonces yo me podía matar trabajando y ganaba lo mismo no más, porque yo soy una buena trabajadora”. Es interesante como la autopercepción de ser una buena trabajadora, diferente a las demás, va de la mano con una demanda por ser tratada de forma especial y es parte constitutiva de su identidad laboral como independiente, aunque dependa de un empleador. Francisca y Don Federico, su jefe antes –en la fábrica- y ahora -en su trato en domicilio- mantienen una relación de patrón e inquilina, definida por favores de parte de él y sentido de agradecimiento que le otorga a su trabajo. Sin embargo, el hecho de estar por sí misma en su casa y recibir un pago personalizado en relación a lo que ella realice, funda esta percepción.

El trabajo a domicilio como fuente de identidad

La distinción que hacen nuestras informantes entre ellas y otras trabajadoras es parte de la construcción de la identidad de estas mujeres. Siguiendo a Stuart Hall, quien argumenta que la identidad de parte de Francisca, lo que se contrapone con la independencia que solo puede construirse a partir de la diferencia, en oposición al Otro y en relación con lo que uno no es (Hall, 1996), podemos entender lo importante que es para ellas diferenciarse de otras a través de sus prácticas y discursos. En este despliegue no solo incluyen aspectos laborales, sino que también sus prácticas maternas y domésticas. Ellas se presentan en oposición a otras mujeres que no se hacen cargo de sus hijos ni de su casa porque salen a trabajar fuera, y en esta justificación dejan clara la importancia que otorgan a cada una de sus actividades y lo centrales que son en su construcción de identidad. Por una parte, vemos que el trabajo bien hecho es identificado como un *bien*, y por otra, la familia y la maternidad son bienes de primera clase para ellas. El sentido que otorgan a su trabajo es especialmente importante porque les permite realizarse como dueñas de casa y madres, expresar su amor a su familia y ofrecerles mejores oportunidades a sus hijos. En esa línea, el trabajo a domicilio no es sólo una práctica laboral sino que un mandato moral diario. Tal como sostiene Charles Taylor en “Fuentes del yo, la construcción de la identidad moderna” (1989), vemos que para estas trabajadoras a domicilio su identidad está definida por las cosas que para ellas tienen significado, por lo que su construcción es un proceso que implica tomar posturas morales y discriminar entre lo que está bien y mal, entre lo mejor y peor, entre lo que tiene un alto valor y lo que tiene uno bajo. Partiendo desde ahí entenderemos las relaciones que aparecen entre la forma en que estas mujeres se presentan y los valores que orientan sus discursos. Cuando Teresa explica que para ella trabajar es lo primero y que va en paralelo con sus hijos, enfatiza que si ella no trabaja sus hijos no tendrán educación y que “no los puedo dejar así. También está el tema de mi mamá, si yo no trabajo ella estaría perdiendo muchas cosas, igual que mis sobrinos” (Entrevista a Teresa). Desde este punto de vista, el mejor trato es aquél que asegura un mayor ingreso a fin de mes, no importando cuántas horas de trabajo implique, y en esta lógica las trabajadoras exceden su capacidad motivadas por la expectativa de proveer una mejor calidad de vida a los que aman. Francisca reflexiona en voz alta: “Alguna veces, cuando estoy trabajando en la noche, paro y pienso: “mi hijo necesita plata el viernes, tiene cuatro críos ahora, mis nietos me

necesitan, y es como que eso fuera un impulso para seguir trabajando, ¿sabe?..”

Desde otra perspectiva, el supremo valor que le otorgan estas trabajadoras a su trabajo en cuanto les permite estar en la casa para cumplir con las tareas domésticas y su rol de madre, independientemente de la contribución económica que signifique, se ve magnificado por la fuerte división sexual del trabajo en Chile, especialmente en las familias de menores ingresos económicos y menor nivel de educación formal de la madre. En ellas el rol parental y doméstico del padre es casi ausente y el modelo en que las mujeres se hacen cargo de la casa y de los hijos es aceptado y puesto en práctica, no solo por necesidad sino que también como una forma de completar la naturaleza de género. El discurso reiterativo de las informantes respecto a la importancia del rol maternal y doméstico que ellas cumplen produce su efecto y se vuelca en práctica (Butler, 1993).

A pesar de la importancia que tiene la familia en la forma en que las trabajadoras entienden su trabajo, esta no es la única fuente de significado. Nuestras informantes encuentran una forma de realizarse personalmente en su actividad. Tal como lo afirman Todaro y Yáñez (2004), ellas se sienten apreciadas y reconocidas por otros a través de sus productos, especialmente porque creen que son muy buenas en lo que hacen. Su trabajo es fuente de autoestima y desarrollo personal. La historia de Alicia, una mujer de 60 años, es particularmente ilustrativa en este respecto. Ella soñaba desde pequeña en ser una estilista de la reconocida tienda de vestidos de novia “Casa Blanca”. Pasaron los años y trabajó en diversas ocupaciones relacionadas con la industria de vestuario hasta que finalmente logró su objetivo. Hoy ya hace más de dos décadas que empezó con un taller de costura en su casa confeccionando vestidos para dicha tienda de modas. Así como Francisca y Teresa, Alicia tienen un acuerdo de palabra con su contraparte y recibe pagos semanales en relación a lo que haya podido producir. Ella se refiere a su trabajo como “un sueño hecho realidad”. Confeccionar vestidos de novia es algo que llena profundamente su vida y la hace sentir orgullosa de ella misma: “Todos tenemos un ego. Cuando yo trabajaba como nana¹ tenía que abrir la puerta y mirar para abajo cuando llegaba mi patrón. Ahora voy a la “Casa Blanca” y la secretaria me abre la puerta. Trabajar para la “Casa Blanca” es un gran orgullo, no sé, me da estatus, aumenta mi autoestima, es como si te aumentara el ego. No me gustaría perder eso por nada”. (Notas de campo, observación participante con Alicia).

Sumado a este sentimiento de orgullo, encontramos un sentido de permanencia en las percepciones que tienen de su trabajo nuestras informantes. Contrariamente a lo que Richard Sennett ha argumentado en relación al trabajo en el sector formal de la economía (1998), estas trabajadoras a domicilio han recorrido una trayectoria en el campo y perciben su actividad como permanente y definitiva. Ellas han trabajado por más de diez años para sus clientes y han ganado experiencia en lo que hacen. Jessica, nuestra cuarta informante, tiene 50 años y empezó a coser cortinas para diferentes tiendas de departamentos luego de haber estado en su casa sin trabajar cuidando a sus hijos por una década. Desde 1994 ha ido perfeccionando su técnica y hoy se considera una experta. No tiene intenciones de parar de trabajar, aun cuando su marido se lo pida y ya no tenga tantas necesidades económicas.

La existencia de un tipo de personalidad en particular hace posible el trabajo de estas características. Todas estas mujeres son apasionadas por lo que hacen y se autodefinen como trabajadoras. Esta forma de trabajo les acomoda en la medida que es capaces de comprometerse a un nivel personal sin dificultad, casi naturalmente. Se guían por una ética laboral en que la

¹Empleada doméstica, niñera.

disciplina, la experticia y la responsabilidad son valores fundamentales. Por las características específicas de su identidad en la que la familia y el trabajo son considerados como valores fundamentales, estas mujeres están empoderadas para actuar de cierta manera. En otras palabras, porque todas comparten la visión moral del trabajo a domicilio, son capaces de sobrellevar un horario intenso y desordenado y aceptar que lo que ellas hacen invada casi todos los aspectos de su vida, sin restricciones.

La fusión del tiempo y espacio doméstico y laboral

Más allá de la conveniencia que nuestras informantes le otorgan en su discurso a la flexibilidad horaria de sus trabajos, la que les permite cumplir con diversas responsabilidades relacionadas principalmente con el cuidado y la rutina escolar de sus hijos e hijas, observamos la forma en que se organiza temporalmente su práctica laboral. Todas ellas buscan administrar su tiempo y creen hacerlo, sin embargo, a partir de la observación de sus vidas cotidianas podemos afirmar que se trata más bien de una ilusión. Todas ellas enfrentan demandas extraordinarias de trabajo, asociadas a metas de ingreso que ellas mismas se autoimponen. Esto les significa jornadas de más de doce horas diarias, incluyendo sábados y domingos cuando hay entregas. El trabajo a domicilio, que ellas significan como una forma de conciliar trabajo y familia, implica que la familia tiene que lidiar con una serie de tensiones provenientes de la carga laboral. Hay una total falta de control del ritmo y la intensidad de la producción ante las demandas de los empleadores y la necesidad de cumplir para no perder el negocio. Francisca relata: “Bueno, mira, la cosa negativa es la falta de control que tengo durante mi trabajo, ¿ves? Por ejemplo, la gente trabaja de lunes a viernes y sábado medio día, entonces... yo debería controlar eso, ¿entiendes? Pero desde el momento en que trabajo en la casa es como si... a lo mejor termino dedicándole el fin de semana a hacer cosas de mi trabajo, o trabajo todo el día, porque no es como si te dijera: ¡no! Porque siempre hay algo que hacer, siempre, siempre, siempre.” (Entrevista con Francisca).

La familia poco puede hacer para frenar el ritmo laboral de sus madres o esposas. Se ven sumidos en la rutina que ellas imponen por más que aleguen, como el marido de Jessica, quien no ve la necesidad de que su mujer, a estas alturas de la vida, sin hijos pequeños que mantener, trabaje tanto, o Nicole, la hija mayor de Teresa, quien constantemente juzga la rutina de su madre. “Nico me critica diciendo que no pasamos tiempo juntas y que no tenemos vida de familia. Está pasando por una etapa... me dice que soy capitalista. Pero bueno, si yo no fuera capitalista no podría pagarle su universidad. La otra cosa es que la mamá de su novio no trabaja entonces siempre se está haciendo cargo de todo el mundo y están todos alrededor. Yo no soy así, mi vida es un ir y venir. (Entrevista a Teresa).

En este contexto de trabajo intenso los conflictos familiares emergen a partir de que el espacio y el tiempo hogareño están dominados por el trabajo. El tiempo doméstico se adecúa a las necesidades laborales entonces el horario de las comidas, de las horas de dormir y del ocio se supeditan a tiempos de entrega y metas de producción. Por ejemplo, en el caso de Teresa, quien trabaja en la casa de su madre quien vive cerca de ella, toda la familia se traslada donde la abuela mientras Teresa cose sus banderas. Allí llega ella a las siete de la mañana con Carlos, su hijo, quien va al colegio en la tarde, y allí recibe a su pequeña hija que vuelve en un furgón de su jornada de kindergarten. Al final del día toda la familia se reúne allí, comen y esperan hasta que Teresa esté lista para irse. Esto puede pasar a las diez u once de la noche, cuando la hija pequeña ya se ha dormido en un sillón en la sala de estar de su abuela. Este tipo de rutina se repite los sábados o domingos si es que hay entregas pendientes, lo que hace que toda la

dinámica familiar circule en torno al negocio de las banderas. (Notas de campo, observación participante con la informante).

Desde una perspectiva espacial también observamos una fusión de lo laboral y lo doméstico. En la casa de Francisca abundan los rastros de materiales de zapatos, pegamento, bolsas para entrega y otros objetos relacionados con el trabajo. Incluso podríamos afirmar, más que una fusión de las dos funciones del espacio, hay una dominación del espacio laboral sobre el doméstico. La sala de estar y el comedor están convertidos en bodegas y sólo la cocina se mantiene como un lugar para sólo cocinar y comer. Esta situación se repite en la casa de Jessica, donde la sala de estar funciona como lugar de entrega, y en la de Alicia, donde, a pesar de que el trabajo se acota a una pieza que funciona como taller, ella transita permanentemente entre las labores domésticas y la confección de los vestidos, construyendo un continuo espacial y temporal.

Esta fusión, o dominación en ciertos casos, del espacio y el tiempo laboral y doméstico impide que los demás miembros de la familia no se involucren en el trabajo de estas mujeres. Si están en el taller, prestan alguna ayuda, si hay una emergencia, cooperan como pueden, si tienen tiempo libre, lo utilizan en aliviar la carga laboral de sus madres o esposas. Todos los miembros de la familia, incluidos los niños, cooperan de alguna forma en el proceso productivo. Asimismo, en algunas ocasiones, las trabajadoras subcontratan a familiares, vecinos o amigos. Prefieren entenderse con conocidos que puedan entrar y salir libremente de sus casas y establecer con ellos un arreglo informal. Este tránsito de personas externas al núcleo familiar también contribuye a la pérdida de intimidad en el espacio doméstico y la transformación del hogar en un espacio laboral.

Conclusiones

Hemos visto como las formas en que las mujeres observadas hacen sentido de su trabajo son inseparables del entendimiento y la valorización que ellas tienen de otros aspectos de sus vidas, y estos significados son constitutivos de su identidad. La evaluación que ellas hacen de su trabajo no puede ser segregada de sus percepciones sobre la familia, su desarrollo personal, la ética laboral y las relaciones sociales. A pesar de las numerosas críticas que se han levantado a la forma de trabajo a domicilio desde las políticas públicas y las perspectivas de género, entre otras, el presente artículo ha querido demostrar la importancia de mirar más de cerca el fenómeno para entender las justificaciones de quienes participan en él y la forma en cómo incide en sus vidas cotidianas. En este sentido, la aproximación etnográfica es de gran valor ya que permite adentrarnos en las prácticas y discursos de estas trabajadoras.

En el contexto chileno, donde como hemos dicho el rol de la mujer está fuertemente limitado a las tareas domésticas y la crianza de los hijos, el trabajo a domicilio es muchas veces la única oportunidad laboral posible para que las mujeres generen un ingreso propio. Sumado a eso, es una fuente de autoestima y desarrollo de capacidades. Más próximo a la descripción que Sennett hace de la experticia del artesano (2008), estas mujeres se enorgullecen de la forma en que sus habilidades han madurado a lo largo de los años. Entrelazada con sus logros creativos y experimentales, que de acuerdo a Mills son motivo de orgullo (Sennett, 1998), la constatación de haber encontrado nuevos caminos para maximizar la productividad y la experticia trabajando en la casa son claves en su autoestima.

Por otra parte, es destacable la relación duradera que logran establecer con sus contrapartes. De forma contraria a los dichos más comunes sobre el trabajo informal que lo califican de

riesgoso e inconstante, vemos que Teresa, Francisca, Alicia y Jessica han tenido éxito en articular biografías coherentes y satisfactorias en relación a sus ocupaciones. En el largo plazo, lo que ellas hacen no solo ha significado una manera de generar ingresos permanentes sino que también una fuente de identidad, crecimiento personal y objetivos a largo plazo.

Pese a estos hallazgos, las repercusiones negativas del trabajo a domicilio para estas mujeres son importantes. Sus familias se ven extraordinariamente afectadas en sus dinámicas y pese a las justificaciones que ellas mismas realizan sobre su forma de trabajar, sin duda se trata de una manera de trabajo desprotegida de los derechos y regulaciones laborales necesarios para la seguridad y el bienestar de las trabajadoras. Uno de los riesgos más importantes, en nuestra opinión, es la desbalanceada relación que se establece entre trabajadoras y empleadores. Las primeras se encuentran solas, sin posibilidades de negociación colectiva ni seguridad social, obligadas por necesidad a aceptar los términos de cualquier oferta. La atomización y falta de contacto con sus pares les impide visualizar sus posibilidades e incluso algunas ven en otras trabajadoras a domicilio una competencia y no una oportunidad de alianza.

En este panorama, queremos proponer, en la misma dirección que el estudio de Tipple (2006), que el trabajo a domicilio tiene la potencialidad de devenir en trabajo decente. Nuestra investigación nos lleva a mostrar que hay diferentes matices en las variadas experiencias por lo que no es aconsejable definirlo en términos de blanco o negro. Uno de los desafíos importantes es regular la forma en que se establece el acuerdo con la contraparte empleadora de manera que la búsqueda de independencia temporal y espacial no sea sólo una ilusión. Es destacable que el orgullo y autoestima que logran las mujeres en este tipo de trabajo, que demanda independencia y autorregulación, constituye una fuente importante de bienestar. Finalmente, para el caso de Santiago-Chile, dadas sus particulares condiciones culturales y geográficas, el trabajo a domicilio regulado debidamente puede significar una gran oportunidad para mujeres madres de familia por lo que creemos que es importante explorarlo desde una nueva perspectiva, poniendo al centro la experiencia cotidiana de sus protagonistas.

Bibliografía

Bauman, Z. 1998, *Work, Consumerism and the New Poor*. Buckingham: Open University Press.

Beck, U. 1992, *Risk Society: Towards a New Modernity*. Cambridge: Polity.

Beck, U. 2000, *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity.

Beck, U. 2002, *Individualization: Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*. London: Sage.

Butler, J. 1993, *Bodies that Matter*. London: Routledge.

Dirección Del Trabajo-INE. 2000, *Encuesta Suplementaria de Trabajadores a Domicilio 2000*. Santiago: INE.

Hall, S., 1996, "Introduction: who needs "identity"?" In *Questions of cultural identity*, edited by Stuart Hall and Paul du Gay, 1-17. London: Sage.

Henríquez, H., Riquelme, V., Gálvez, T. and Selamé, T. 1999, *Cuadernos de Investigación N° 9. Trabajadores a Control Remoto. El Trabajo a Domicilio en Chile*. Santiago: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

ILO, 1995, “Trabajo a Domicilio, Quinto Punto del Orden del Día”. In *82 LIO Conference, June 1995*. Ginebra: LIO.

ILO. 1996^a, “Actas Provisionales N°10A y 10B” In *83 LIO Conference, June 1996*. Ginebra: LIO.

ILO., 1996b, “Trabajo a Domicilio, Cuarto Punto del Orden del Día”. In *83 LIO Conference, June 1996*. Ginebra: LIO.

ILO., 1998, *Chile: Crecimiento, Empleo y el Desafío de la Justicia Social*. Santiago: ILO.

Medel, J. and Díaz X., 2001, *Flexibilización del Tiempo de Trabajo en Chile: ¿Hacia una Mayor Igualdad de Oportunidades o de Nuevas Inequidades de Género?* Santiago: Documento de Trabajo, Centro de Estudios de la Mujer.

Offe, C. and Heinze, R., 1992, *Beyond Employment. Time Work and the Informal Economy*. Philadelphia: Temple University Press.

Rosignotti, G., 2006, “Género, Trabajo a Domicilio y Acción Sindical en América Latina”. In *Trabajo decente y equidad de género*, edited by Laís Abramo, 187-210. Santiago: ILO.

Sennett, R., 1998, *The Corrosion of Character: the Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. New York-London: Norton.

Sennett, R., 2006, *The culture of the New Capitalism*. New Haven: Yale University Press.

Sennett, R., 2008, *The Craftsman*. London: Allen Lane.

Taylor, C., 1989, *Sources of the Self: The Making of the Modern Identity*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Tilly, C. and Tilly, C. (1998). *Work under Capitalism*. Boulder–Oxford: Westview Press.

Tipple, G., 2006, “Employment and Work Conditions in Home-based Enterprises in Four Developing Countries: Do They Constitute ‘Decent Work’?” *Work, Employment and Society* 20, N°1: 167-179

Todaro, R. and Yáñez, S., 2004, *El Trabajo se Transforma: Relaciones de Producción y Relaciones de Género*. Santiago: CEM.

Tomei, M., 2000, “El Trabajo a Domicilio: Facetas Nuevas y Viejas de un Fenómeno Antiguo”. Paper presented at III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Buenos Aires, May 17-20.