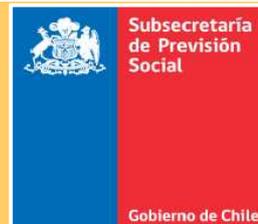


MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



Trabajadores de Casa Particular

Estudio
Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones

Realizado por:
Grupo NOUS Pensamiento y Sentido

2010

Documentos de Trabajo

DIRECCIÓN DE ESTUDIOS PREVISIONALES

INDICE

Presentación	2
I. Caracterización de las TCP y su situación laboral en Chile.	4
II. Análisis Grupo Focal Actores Institucionales.	12
III. Resultado Investigación Cualitativa.	14
IV. Propuesta de dimensiones y variables para una investigación cuantitativa	63
V. Propuesta de herramientas de gestión y comunicacionales para que la subsecretaría de pensiones pueda intervenir en este mercado laboral.	68
VI. Elaboración de conclusiones finales.	72
VII. Anexos.	

Presentación

Grupo NOUS Ltda. por encargo de la Subsecretaría de Previsión Social a través de la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones, se encuentra realizando el estudio de la Comisión de Usuarios sobre trabajadoras de casa particular (TCP). El estudio es de carácter cualitativo en todos sus componentes (muestra, técnica, plan de análisis) y tiene por objetivo conocer en forma exploratoria las condiciones laborales y previsionales de este sector laboral.

Este documento responde al Primer Informe de Avance y al Informe Final, y se corresponde a los siguientes contenidos:

- Caracterización socio laboral de las TCP en Chile
- Minuta técnica grupo de key players
- La problemática asociada en las TCP a la Contratación, subcontratación y conocimiento del sistema de protección social (previsión social); conocimiento de sus derechos por parte de la TCP .
- Propuesta de dimensiones y variables a ser tenidas en cuenta en una investigación cuantitativa que permite medir distributivamente los hallazgos de este estudio.
- Propuesta de herramientas de gestión y comunicacionales para que la subsecretaría de pensiones pueda intervenir en este mercado laboral
- Elaboración de conclusiones finales

- Anexos

I. Caracterización de las TCP y su situación laboral en Chile

1. 1 Contexto

El análisis sobre los/as TCP es un fenómeno particularmente poco estudiado en Chile, y en el mundo, aun cuando, como señala Stefoni (2002¹) "El trabajo doméstico parece ser cada vez más la ocupación de las mujeres latinoamericanas, asiáticas y africanas en los países de mayor desarrollo, aun cuando ellas posean la calificación necesaria para desempeñarse en otras ocupaciones".

Al menos, tres problemas sociales y económicos críticos avalan la necesidad de otorgar una mayor relevancia a este tema:

- i) La precariedad de este tipo de empleo en términos de ingresos, protección social, cumplimiento de derechos laborales (extensión de jornadas, respeto del descanso, maternidad, entre otros); precariedad asociada a la existencia muchas veces de informalidad en el vínculo laboral entre TCP y empleadores.
- ii) La feminización de este tipo de empleo, el cual es una pauta consistente en el tiempo, pero agudizada en términos absolutos por la mayor participación de la mujer en el mercado del trabajo, y en términos relativos, dada su inserción más precaria que aquella de los hombres en el mismo.
- iii) La inmigración precaria, muchas veces sin documentación apropiada para el país de acogida, ni con los mismos derechos que los nacionales.

Adicionalmente, y particularmente en el mundo desarrollado, pero también un fenómeno que comienza a verse en Chile, las crecientes calificaciones laborales que le exige a este tipo de trabajador (licencia de conducir, conocimiento de idiomas, entre otros) y que produce una brecha entre las calificaciones exigidas y el empleo desempeñado.

Así, este fenómeno implica problemas de desprotección social frente a la vejez, la invalidez y la salud; el distanciamiento de las normas internacionales sobre trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo; algunas veces implica también vulnerar/ o no proteger suficientemente los derechos fundamentales de las mujeres; y puede también conllevar problemas de migración y vulneración de los derechos de las minorías étnicas y de los migrantes.

En el contexto de este estudio, si bien aborda principalmente el primer aspecto antes señalado, es posible que se encuentren asociaciones entre este y los dos fenómenos antes indicados, junto con otros por especificar, tales como el nivel de información de los/las trabajadores domésticas acerca de sus derechos, el nivel educacional, la posibilidad de acuerdos informales

¹ Carolina Stefoni, Mujeres inmigrantes peruanas en Chile. Papeles de Población- julio- sept N 33, Universidad Autónoma de México, Toluca, 2002

entre las partes que conduzca a la desprotección social; la existencia de contratos parciales, o de no contratos, entre otros.

En Chile, la legislación sobre la contratación de trabajo doméstico es enteramente accesible y clara², a la vez, existen diversas opciones de pago de las cotizaciones obligatorias, y existen las instancias laborales apropiadas para velar por el cumplimiento de los derechos laborales. Este tipo de información es, al menos, apropiada para los empleadores, aunque es probable que exista un mayor desconocimiento entre los potenciales trabajadores.

Llama la atención, por otra parte, las dificultades para acceder a información pública sobre el fenómeno del trabajo doméstico en Chile, tanto en términos cuantitativos como cualitativos³. Si bien no es materia de este estudio, resulta fundamental poder cuantificar el fenómeno del empleo doméstico en Chile, al menos en términos de las tres dimensiones fundamentales antes indicadas: protección social, género y condición migrante.

Pero en esta materia hay algunos antecedentes, señala Stefoni:

"La disminución en la oferta y la conciencia de derechos de las mujeres les permitió exigir lo que hasta hace unos años era impensable: mejores sueldos, roles predefinidos y una mayor independencia. Todos estos avances buscaban hacer del trabajo doméstico un trabajo como cualquier otro, con horarios definidos y con asignación de tareas. La conciencia y exigencia de estos derechos, sin embargo, no fueron bien recibidos por las empleadoras o patronas chilenas. Muchas de ellas se quejaban de lo difícil que eran las "nanas" chilenas, pues exigían demasiado, eran "paradas en la hilacha" o "muy alzadas".

Las entrevistas realizadas por Maher y Staab para un estudio sobre mujeres y globalización del mercado laboral dan cuenta de que no se trata sólo de lo difícil que es encontrar una nana chilena, sino que lo verdaderamente difícil es que las empleadoras estén dispuestas a satisfacer y cumplir con las exigencias de estas trabajadoras. Exigencias que, por lo demás, son derechos consagrados por la ley. En el fondo, en las entrevistas se deja entrever que el conflicto surge cuando las trabajadoras de casa particular adquieren mayores derechos laborales, pues con ello se rompe el vínculo servil que caracterizaba la relación "patrona-empleada".

También es importante considerar como estas trabajadoras conciben su empleo, si como algo transitorio en el tiempo o algo que defina su identidad laboral:

"Para la mayoría de las mujeres de los sectores populares en Chile es su primer trabajo y lo ejercen con la expectativa de cambiar hacia una situación más favorable: un oficio mejor, formar una familia propia, tener un golpe de suerte (Todaró y Gálvez, 1987), citado en Stefoni (2002).

El tema de la inmigración extranjera, especialmente peruana, para el trabajo de servicio doméstico ha tenido un impacto importante en el país y no viene a sustituir a trabajadoras del país, sino que complementar este mercado, dado que ha descendido la PEA (Población Económicamente Activa) en el servicio doméstico entre 1990 y 2000, de un 7,6 a 4,7, según

2 Ver, por ejemplo Biblioteca del Congreso, Ley Fácil http://boletinlegislativo.bcn.cl/boletin/pags/conozca?id_boletin=5#63

3 Se revisaron las siguientes fuentes: INE, Superintendencia de Seguridad Social, Cepal, OIT, Superintendencia de Seguridad Social, entre otras.

datos de la encuesta CASEN (2000).

Otro dato a destacar es que en Chile, desde una perspectiva sociocultural, a la inversa de los países desarrollados, el servicio doméstico no surge como resultado de la incorporación de la mujer al trabajo, sino que proviene del mundo de la Hacienda, que expulsa mano de obra del campo a las ciudades, siendo para las mujeres rurales y pobres casi la única opción de trabajo en la ciudad,

1.2 Trabajo femenino, TCP e ingresos

Tal como lo indican las bases de esta licitación hay en Chile más de 300.000 mujeres que se desempeñan como TCP (CASEN), lo que corresponde al 13% de las mujeres ocupadas y de las cuales un 83% trabaja puertas afuera y el 17% restante lo hace puertas adentro.

El problema contractual y previsional de las TCP toma diversas aristas según la región del país, por ejemplo, en la Región de Antofagasta el trabajo doméstico es uno de los más desprotegidos y al mismo tiempo uno de los más ocupado por el empleo femenino en los sectores más bajos.

De hecho, el MINTRAB ha tomado carta en el asunto y comenzó la campaña "Te queremos con contrato" para abordar este tema:

"A través de un plan desarrollado en conjunto por el Servicio Nacional de la Mujer (Sernam) y la Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta, se constató que el 57,14% de las trabajadoras de casas particulares de la región realizan su labor sin contrato. Además, un 44,9% no cuenta con previsiones de salud y un 53,06% no presenta previsión para la vejez". (Portal Institucional)

En Chile los trabajadores de casa particular son aquellas personas que "se dedican en forma continua, sea a jornada completa o parcial, al servicio de una familia o de una o más personas, en trabajos de aseo o asistencia propios del hogar. Por ejemplo: empleadas domésticas ("nanas"), mozos, niñeras, choferes, jardineros o cocineras"⁴.

Para el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) a Diciembre de 2008⁵:

- ▶ Existían 271.691 personas dedicadas al servicio doméstico remunerado en el país.
- ▶ De este total nacional, 5.586 son hombres y 266.105 son mujeres. Verificándose una disminución de alrededor 10.500 mujeres menos dedicadas a este oficio, en comparación a los datos 2005.
- ▶ El total de mujeres dedicadas al trabajo doméstico remunerado, es cerca del

4 Fuente: página de la Biblioteca del Congreso Nacional, en su guía de preguntas frecuentes en lenguaje ciudadano: <http://www.bcn.cl/guias/trabajadores-de-casas-particulares> [fecha de consulta 08/12/2010]

5 SERNAM, minuta estadística N° 4.6, *Trabajadoras de casa particular*, y según los mismos datos del Instituto Nacional de Estadísticas, de la Encuesta Nacional de Empleo, actualizados al trimestre octubre – diciembre del año 2008, publicados el día 30 de enero del año 2009: http://www.sernam.cl/estudios/web/fus_index.php?sec=4 [fecha de consulta 08/12/2010]

10% de las mujeres ocupadas en el país (2.500.960) para esta fecha.

- ▶ Hay 244.803 personas urbanas dedicadas a estas labores. De las cuales 240.122 son mujeres y 4.681 son hombres.
- ▶ En el ámbito rural son 21.391 las personas dedicadas al trabajo doméstico.

El SERNAM destaca además:

- ▶ Las mujeres ocupadas puertas adentro recibían en promedio 181.672 pesos y a su vez los hombres en esta misma categoría recibían 177.570.
- ▶ Mientras tanto, las mujeres puertas afuera percibían el año 2007 un sueldo mensual de 110.677 pesos y los hombres 124.280.
- ▶ La jefatura de hogar femenina dedicada al trabajo doméstico remunerado era de 81.452 pesos en el año 2007.
- ▶ En el decil de ingreso autónomo del hogar 1 (el más pobre) había un total de 9.753 TCP jefas de hogar de las cuales 9.110 trabajaban puertas afuera. En el decil 2 había 97.734 jefas de hogar dedicadas al trabajo doméstico como actividad económica principal, de las cuales el 100% lo hacía puertas afuera.
- ▶ El decil 3 y 4 tenía alrededor de 12.000 jefas de hogar ocupadas en esta rama de actividad. De estas, en el decil 3 había 278 ocupadas puertas adentro y en el decil 4 solo 83 en esta situación.
- ▶ El decil 5, 8.299; el decil 6, 10.291; el 7, 4.857; el 8 con 7.632, el 9 con 5.146 y el decil 10 con solo 394 mujeres dedicadas al trabajado doméstico puertas afuera.

TABLA 1											
Jefatura de hogar femenina ocupada en servicio doméstico (Deciles de ingresos per cápita)											
	Decil 1	Decil 2	Decil 3	Decil 4	Decil 5	Decil 6	Decil 7	Decil 8	Decil 9	Decil 10	Total
Puertas adentro	643	0	278	83	0	0	0	0	0	0	1.004
Puertas afuera	9.110	9.734	12.586	12.400	8.299	10.291	4.857	7.632	5.146	394	80.448
Total de jefas de hogar en personal de servicio doméstico	9.753	9.733	12.864	12.483	8.299	10.291	4.857	7.632	5.146	394	81.452

Fuente: SERNAM, minuta estadística N° 4.6, Trabajadoras de casa particular, marzo de 2009, pág. 6, http://www.sernam.cl/estudios/web/fus_index.php?sec=4 [fecha de consulta 09/12/2010]

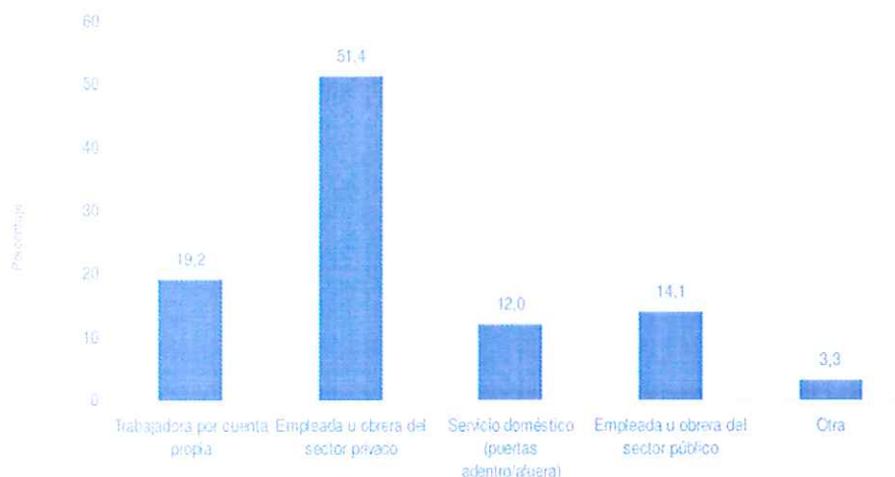
TABLA 2											
Población ocupada en servicio doméstico por jefatura de hogar (Deciles de ingresos per cápita)											
	Decil 1	Decil 2	Decil 3	Decil 4	Decil 5	Decil 6	Decil 7	Decil 8	Decil 9	Decil 10	Total
Jefes(as) Hogar	12.544	17.126	17.688	17.107	14.268	14.194	13.363	11.376	4.959	2.350	124.975
No son jefes(as) de hogar	8.562	17.792	24.870	23.307	26.680	27.459	23.763	20.608	13.492	1.664	188.197
Total	21.106	34.918	42.558	40.414	40.948	41.653	37.126	31.984	18.451	4.014	313.172

Fuente: Elaboración propia a partir base de datos encuesta CASEN 2009

Según la última encuesta de Caracterización Socioeconómica 2009, un 42,3 % de las mujeres

trabajan⁶ y de este porcentaje un 12%⁷ realiza labores de servicio doméstico (puertas adentro/afuera). Es decir 305.579 mujeres.

Gráfico 1
Distribución del trabajo femenino según encuesta CASEN 2009



Fuente: MIDEPLAN, CASEN 2009, Informe mujeres.

Como hemos mencionado en el punto anterior, los principales aspectos de esta actividad se encuentran regulados por los artículos 146 al 152 del Código del Trabajo cuya última modificación fue la ley 20.336, que modificó el artículo 150 de dicho código, relativo al descanso semanal de los trabajadores de casa particular que viven con su empleador otorgando beneficios respecto a compensaciones por los días festivos trabajados⁸. La guía de preguntas frecuentes en lenguaje ciudadano, de la Biblioteca del Congreso Nacional (BCN), es clara en describir las principales características del modo de establecer el contenido del contrato obligatorio para regular esta actividad laboral.

Principalmente el Código del Trabajo establece en su capítulo V, "Del Contrato de trabajadores de casa", que: debe existir un documento escrito que estipule las condiciones de trabajo (servicios, remuneraciones, horarios, etc.) para personas empleadas bajo ambos regímenes,

6 Fuente: MIDEPLAN, División Social, CASEN www.mideplan.cl/casen, Manual de Usuario 2009: ocupadas durante la semana anterior a la aplicación de la encuesta.

7 Porcentaje calculado sobre el total de mujeres ocupadas (2.546.492 mujeres ocupadas), en la categoría laboral: Servicio doméstico 'puertas adentro/afuera'.

8 Fuente: página de la Biblioteca del Congreso Nacional, en su guía de preguntas frecuentes en lenguaje ciudadano: <http://www.bcn.cl/guias/trabajadores-de-casas-particulares> [fecha de consulta 08/12/2010]

puertas adentro: cuando la trabajadora viva en casa del empleador, y puertas afuera: desarrollo de servicios a jornada completa o parcial. Quedan establecidos los límites de la jornada de trabajo para ambas modalidades, los períodos de descanso diario, así como otras disposiciones generales.

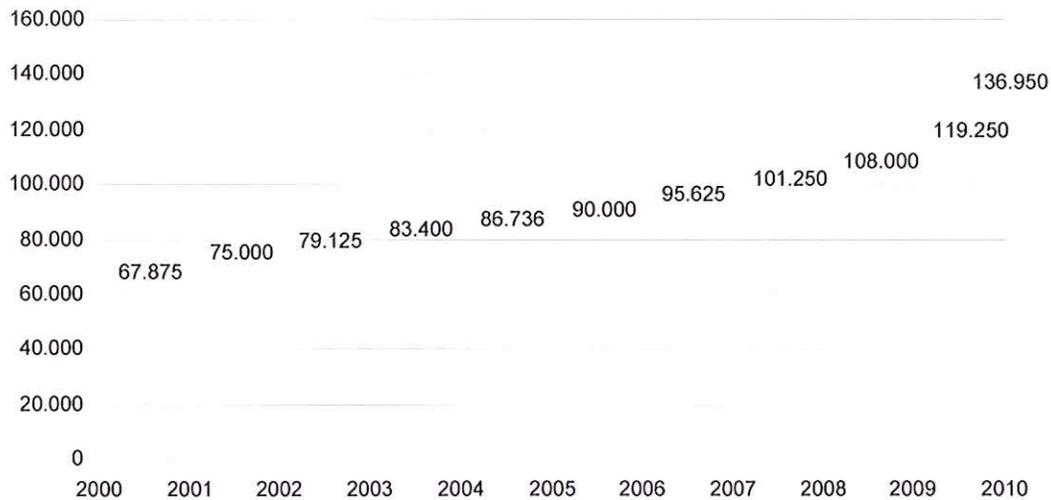
1.3 Remuneraciones y previsión social

El ingreso mínimo de las TCP se rige por el artículo transitorio de la Ley 20.279 y queda establecido un aumento progresivo de la proporción de remuneraciones por sus servicios a la de todos los trabajadores cuya remuneración se rige por el Código del Trabajo a contar del 1 de marzo de 2011⁹. La Subsecretaría de Previsión Social establece que “todas las trabajadoras de casa particular contarán con un mínimo imponible que no podrá ser menor a un ingreso mínimo mensual, considerado para jornadas completas. Esto significa que, en ningún caso, el empleador podrá cotizarle por montos menores a los que corresponde a un sueldo mínimo, situación que antes de la Reforma era factible legalmente y, además, muy frecuente. Esta medida está dirigida a aumentar los fondos de las trabajadoras de casa particular, para que tengan mejores pensiones. Entra en vigencia de manera progresiva a partir de marzo de 2009¹⁰.

9 Dicho artículo transitorio establece: “Desde el 1 de marzo de 2009 y hasta el 28 de febrero de 2010, el ingreso mínimo mensual para los trabajadores de casa particular será equivalente a 83% del ingreso mínimo mensual establece que a contar del 1 de marzo de 2010 y hasta el 28 de febrero de 2011, el ingreso mínimo mensual para los trabajadores de casa particular será equivalente a el 92% del ingreso mínimo mensual”. Además a contar del 1 de marzo de 2011 la remuneración será regulada a la par del sueldo mínimo legal. Fuente: página de la Biblioteca del Congreso Nacional, en su guía de preguntas frecuentes en lenguaje ciudadano: <http://www.bcn.cl/guias/trabajadores-de-casas-particulares> [fecha de consulta 08/12/2010]

10 Ministerio del trabajo, Subsecretaría de previsión social, sección mujer, Ingreso Mínimo imponible para trabajadoras de casa particular: http://www.subprevisionsocial.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=38&Itemid=8&lang=es [fecha de consulta 08/12/2010]

Gráfico 2
Evolución ingreso mínimo imponible de empleadas de casas particulares (pesos)



Fuente: Elaboración propia a partir de compendio estadístico INE, apartado 'Trabajo y previsión' 2010. En: http://www.ine.cl/canales/menu/publicaciones/compendio_estadistico/compendio_estadistico2010.php [fecha de consulta 08/12/2010]

Según el Instituto de Previsión Social (IPS) las cotizaciones para estas trabajadoras pueden pagarse por internet o a través de un talonario de Trabajador de casa particular, que se obtienen presentando en cualquier Sucursal del IPS los siguientes documentos¹¹:

Afiliados/as al régimen antiguo

- ☞ Contrato de Trabajo
- ☞ Cédula de Identidad

La tasa de Cotización para las trabajadoras de casa particular afiliadas al antiguo régimen es de un 26,79%, desglosada de la siguiente forma: un 18,84% para el fondo de pensiones; un 7% a Fonasa y un 0,95% como seguro para accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Todas las Trabajadoras de Casa Particular perteneciente al Régimen Antiguo deben afiliarse a una AFP de su elección, con el sólo objeto de cotizar en ella por parte del empleador el 4,11% correspondiente al aporte al Fondo de Indemnización a todo evento.

Afiliados/as a AFP

- Contrato de Trabajo
- Cédula de Identidad
- Certificado o Libreta de afiliación de AFP

Las Trabajadoras de Casa Particular afiliadas al Régimen nuevo de Previsión (AFP) efectúan la

¹¹ Instituto de Previsión Social, Trabajadoras de casa particular, , publicado el 30 de junio de 2009, http://portal.ips.gob.cl/roller/preguntas_frecuentes/entry/trabajadores_de_casa_particular [fecha de consulta 08/12/2010]

cotización de correspondiente al Fondo de Pensiones, en la AFP en la que se encuentre afiliada por su libre elección. El porcentaje a pagar es variable y depende de cada AFP. El empleador debe calcular las Cotizaciones a Pagar, sobre la renta imponible, es decir aquella convenida entre el trabajador y el empleador, y que se encuentra formalizada en el Contrato de Trabajo:

TABLA 2 Población ocupada en servicio doméstico por jefatura de hogar (Deciles de ingresos per cápita)			
Institución de previsión a ingresar cotización	AFP Afiliación Libre Elección	AFP (Fondo de Indemnización a todo evento)	Instituto de Previsión Social
Renta imponible de trabajadores de casa particular	\$ 158.240(***)		
Tasa (%)	Tasa variable (*)	4,11(**)	7,95
Monto a Cancelar (\$)	\$ -----	\$ 6.239	12.068

(*) : La Tasa de Cotización de las AFP, son variables, si es IPS sería la tasa de un 18.84%.(**) : El porcentaje a enterar de un 4,11% es obligatorio de ingresar en una AFP, para los trabajadores afiliados al nuevo y como antiguo régimen.(***) : Renta imponible mínima a contar del 1 de julio de 2010.Fuente: http://portal.ips.gob.cl/roller/preguntas_frecuentes/entry/trabajadores_de_casa_particular [fecha de consulta 08/12/2010]

Según el SERNAM¹², a Diciembre del año 2005, la afiliación al Sistema de Salud – público o privado- era prácticamente universal, con un 92,7% de las mujeres ocupadas. Las mayores tasas de afiliación se observan entre las trabajadoras dependientes del sector público y privado, con 95,9% y 93,3%, respectivamente. Le sigue el Servicio Doméstico, con 93,5% (91,8% para las mujeres que se desempeñan puertas adentro, y 94,1% para quienes trabajan puertas afuera).

1.4 Promoción y Derechos laborales

A partir de la Reforma Previsional (Ley 20.255) la Subsecretaría de Previsión Social realizó durante 2009 el primer concurso para que diversas organizaciones pudieran participar del Fondo para la Educación Previsional. El objetivo del Fondo es apoyar la difusión y promoción de derechos previsionales para los y las trabajadoras. En la ocasión la Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular (ANECAP) se adjudicó un proyecto de difusión y educación previsional¹³. Complementariamente la Dirección del trabajo¹⁴ posee material de difusión de

12 SERNAM, Departamento de Estudios y Capacitación , *Perfil de la Salud Ocupacional de las Mujeres en Chile* , Documento de Trabajo No 119 , Santiago, Enero 2009 . Disponible en: http://www.sernam.cl/estudios/estudios/pdf/REC_20090318_111347.pdf [fecha de consulta 07/12/2010]

13 Más antecedentes en: Fondo para la Educación Previsional, <http://fep.imagenativa.com/anecap.html> [fecha de consulta 08/12/2010]

14 Dirección del Trabajo, *Centro de documentación laboral*, <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-propertyvalue-23000.html> [fecha de consulta 08/12/2010]

derechos de los y las trabajadoras de casa particular, material que especifica con claridad los principales aspectos que deben cumplirse de acuerdo al Código del Trabajo. Destaca la “Guía de empleadoras y trabajadoras de casa particular”, documento que contiene información detallada y en lenguaje claro sobre: contrato de trabajo, remuneración, jornada laboral, feriado anual y de los permisos, término de la relación laboral, previsión social, sindicalización, fiscalización.

1.5 Participación

De la revisión bibliográfica realizada en la web, destaca la ya mencionada participación de ANECAP en el Fondo para la educación previsional. Esta organización sindical opera en forma descentralizada y opera en red y **tiene alrededor de 10 mil socias a lo largo de todo el país**¹⁵. Además fue posible identificar filiales en Santiago, Osorno, Temuco, Arica, La Serena, Antofagasta, Calama, Iquique y Alto Hospicio. Otras organizaciones son el Sindicato Interempresas de trabajadoras de casa Particular del Área Metropolitana¹⁶ (SINTRACAP), Sindicato Nacional Unitario de Trabajadoras de Casa Particular (SINDUTCAP) y la Mutual Caminando Juntas.

Para las Organizaciones Sindicales de este sub-sector de la fuerza laboral algunos de los problemas a la hora de que deberes y derechos de las trabajadoras de casa particular deben ser respetados son:

Ausencia de contratos: Para María Gloria Fernández¹⁷, de ANECAP, señala que “uno de los principales problemas de las empleadas de casa particular es que trabajan sin contrato o con contratos por un sueldo menor al que reciben”, lo que implica que se les impone por menos en las AFP, y por tanto las jubilaciones se reducen.

Flujos migratorios: según Luisa Báez del Gremio¹⁸ de “Trabajadoras de Casa particular de Arica”, hay 25.000 mujeres peruanas que semanalmente cruzan la frontera de Chacalluta de Tacna hacia Arica, para trabajar 5 días a la semana, volviendo a Perú los fines de semana con el objeto de mantenerse de forma legal entrando y saliendo de Chile. Sin embargo, las mujeres que se quedan en Chile más de 5 días de manera ilegal, ejerciendo trabajos en casas particulares, quedan sin registro oficial.

Condiciones adversas: A modo de resumen de los resultados¹⁹ del “*Primer encuentro entre*

15 Nota de prensa electrónica, *Curicó es sede de jornada nacional de ANECAP*, <http://www.elamaule.cl/admin/render/noticia/7912>, 19 de enero de 2007, [fecha de consulta 08/12/2010]

16 Véase: <http://www.asistentadelhogar.blogspot.com/2010/08/directiva-del-sindicato-de-trabajadoras.html>, [fecha de consulta 08/12/2010]

17 Entrevista en nota *La nana es una trabajadora*, 25 de abril de 2007, http://www.feministastramando.cl/index.php?option=com_content&task=view&id=540&Itemid=57 [fecha de consulta 08/12/2010]

18 SERNAM, minuta estadística N° 4.6, *Trabajadoras de casa particular*, marzo de 2009, http://www.sernam.cl/estudios/web/fus_index.php?sec=4 [fecha de consulta 09/12/2010]

19 Disponible en: <http://www.instraw.org/data/media/documents/GCC/10.01.2010.Primer%20encuentro%20entre%20empleadas%20de%2>

empleadas de hogar chilenas y migrantes” de SINTRACAP, realizado en Santiago el 10 de enero de 2010, se plantea “cómo los (problemas) referidos a la familia no se resuelven del todo al trabajar puertas afuera: las largas distancias que se deben recorrer y los extensos horarios, dificultan las labores de cuidado”.

II. Resultado Grupo Focal Actores Institucionales (key players)

Nota técnica: la importancia técnica de realizar un grupo focal con actores institucionales asociados al estudio es:

- Establecer los consensos y saberes ya establecidos sobre el tema y no redundar este conocimiento en el estudio.
- Presentar las discusiones y disensos sobre el tema, lo que colabora en la investigación.
- Mostrar los espacios ciegos o inciertos de saberes sobre el tema y que el estudio debiera dar luz.

Participan de esta actividad las siguientes instituciones (ver anexo): AFP Capital; Sindicato de Trabajadores de Casa Particular; (Dirección del Trabajo); Subsecretaría de Previsión Social y el Instituto de Previsión Social.

La presente fase del estudio se dedica a generar los saberes, disensos y puntos ciegos en torno a las condiciones laborales y estado de los Derechos de Protección social de las TCP por parte de los actores institucionales que están asociados a este tema.

Principales resultados

1) Contrato o no Contrato entre TCP/empleadoras y sus consecuencias

Uno de los primeros puntos que destacan las participantes es que el contrato de trabajo establece los derechos, deberes y beneficios que regirán en la relación con la TCP.

Así, el contrato constituye el marco de referencia dentro del cual se pueden resolver los posibles problemas que existen entre las partes a futuro. Pese a esto, hay que tener en cuenta, según señalan estos actores en forma consensual, que más del 50% (56.7%)²⁰ de las TCP no cuentan con un contrato escrito.

Esta informalidad en el trato tiene varias razones:

²⁰ Dato entregado por la representante de la Dirección del Trabajo.

- Porque los empleadores/as imponen su mayor poder social a las TCP y las obligan a acatar estas condiciones, dado que ellas necesitan trabajar a todo evento. Esta obligatoriedad de las TCP de aceptar trabajar sin contrato también se relaciona a que muchas de ellas son jefas de hogar y necesitan imperiosamente trabajar, y no pueden buscar en este mercado laboral condiciones más formales de contratación.

También se señala que es una práctica habitual de ciertos empleadores en solicitar a las TCP un tiempo de prueba sin contrato, hasta que se generen las confianzas suficientes para realizar esta formalidad.

En relación a este mismo tema, los actores institucionales señalan que muchas de las TCP no tienen una cultura laboral que les permita negociar con los empleadores/as tener un contrato de trabajo, sino que lo aceptan como una condición natural de su situación laboral.

Pero estos actores señalan que cuando la TCP quiere reivindicar frente al empleador su derecho a tener contrato laboral, la frena su temor a ser despedida.

También conlleva la ausencia de contrato, la ignorancia de las TCP de demandar contrato a sus empleadores cuando trabajan por algunos días u horas, porque asumirían que en estas condiciones no pueden demandar un contrato, sino que también lo natural y tradicional es trabajar a trato informal.

- ☞ En este mismo aspecto de trabajar por horas o algunos días, hay un aspecto no menor en las TCP, y es que muchas veces este trabajo se da en contexto de amistad o vecindad con las empleadoras (por ej., dentro del barrio), y por lo mismo, se asume que en este contexto de confianza no está permitido definir la relación laboral a través de un contrato.

Otro tema no menor asociado es que también las TCP preferirían no hacer contrato con sus empleadores/as dado que observan que este trámite es muy engorroso y complicado para ellas y no cuentan ni con canales de información ni con cobertura comunicacional que les permita disipar estos temores

En relación a los beneficios que los actores creen que las TCP observan en el contrato de trabajo, estos serían:

- a) la cobertura que ofrece a ambas partes en caso de que el TCP sufra algún accidente laboral.
- b) el derecho a licencias médicas en caso de enfermedad y
- c) que las cotizaciones que se deben realizar se traducirán en una pensión que las TCP recibirán en su vejez.

Sin embargo, los actores observan que en este último punto, las TCP cotizan por cifras menores a su sueldo real, y esta es la problemática que con más énfasis se desarrolla en la reunión

grupal.

2) La subdeclaración como estrategia de las TCP/empleadoras

Para los actores institucionales lo que motivaría a las Trabajadoras de Casa Particular a subdeclarar la cotización en sus contratos de trabajo es producto de un vacío legal o de una paradoja generado por el propio estado, que obliga a las TCP a subcotizar para no perder beneficios sociales.

Esto se explica, según los actores, porque en el sistema antiguo (del Estado de Bienestar) las Trabajadoras de Casa particular, como un grupo más de los sectores con menos recursos del país, recibían distintos beneficios sociales sin importar el monto de sus ingresos o la cantidad de equipamiento que sus hogares pudieran tener.

Mientras que en el actual sistema, que fomenta la particularidad del individuo, las personas para acceder a beneficios sociales gratuitos o sin copago, deben contar, frente al estado, con la menor cantidad de recursos posibles para alcanzar un porcentaje que les posibilite este acceso gratuito a los beneficios sociales, por ejemplo, acceso a la vivienda y salud.

De manera que el sistema 'obliga' a las Trabajadoras de Casa Particular a engañar al sistema para poder tener mayor provecho de éste, por ejemplo, para poder quedar en el tramo de Tarjetas de Atención Fonasa que otorga mayor gratuidad en las atenciones de salud.

Pero la motivación a cotizar por menos de lo pactado en forma real, no solamente tiene relación con el ámbito de la salud.

En general, lo que observarían las TCP es que el sistema beneficia más al que cotiza menos. Por ejemplo, obtendrán más puntos en la Ficha de Protección Social, podrán acceder a beneficios municipales, subsidios, o podrán por ejemplo ahorrar para tener una vivienda, mientras que si cotizan lo que corresponde, no.

De manera que el sistema existente sería de acciones paradójicas, ya que incentiva el contrato de acuerdo a los términos reales pactados entre TCP y empleadores/as, por una parte, pero por otra, incentiva la sub cotización en este mismo contrato. Y es en esta dualidad sistémica donde se mueven las Trabajadoras de Casa Particular, por lo tanto, para una parte de los actores institucionales, habría que sacar el tema de subcotización como una incapacidad de poder de las TCP o deficiencias en los conocimientos de sus Derechos Laborales o falencia en su subjetividad, para colocarlo como una herramienta racional y efectiva para sacar más provecho de los beneficios que entrega el estado.

"(...) cómo tu le explicas a una trabajadora que ya está empoderada, que tiene conocimiento pleno de cuáles son sus derechos en la municipalidad, por el Estado y por la pensión que va a recibir, ¿cómo tu le desincentivas el hecho de que coticen por menos (...) ¿cómo le voy a decir a alguien que está recibiendo muchos beneficios al principio y al final, que está haciendo algo que no se debe hacer, porque no es que la ley lo permita, y quiero aclarar este punto, hay un vacío que lo permite (...) cómo haces tú para generar una política de difusión, de educación para TCP (...) ¿les vas a decir 'usted tiene que hacerlo de acuerdo

a la ley porque así va a recibir menos beneficios?' ¿Cómo sería la propuesta? Si saben que no tienen que hacerlo, pero a la vez le estás quitando beneficios". (Vanessa Arredondo. Subsecretaría de Previsión Social).

Otro argumento que tendrían las Trabajadoras de Casa Particular para subcotizar es que ellas estarían más orientadas al tiempo presente que al futuro, y como no visualizan ahora su época de jubilación, especialmente las más jóvenes, prefieren tener una renta líquida mayor que la que tendrían si cotizaran por el sueldo real que reciben

Para alguno de los actores, esto se explica porque las TCP se mueven en un escenario pesimista, en el sentido de que, finalmente sus cotizaciones reales o subdeclaradas no hacen diferencia cuando jubilen, porque de todas maneras estarán pensionándose en torno a la jubilación mínima.

También los actores institucionales señalan en forma más consensual que las TCP no necesariamente tienen una lealtad al oficio de asesoras del hogar, y que muchas de ellas lo ven como un empleo temporal y que eventualmente esperan contar con trabajos más especializados y mejor remunerados a futuro, de modo que subcotizar ahora no indica que en futuros y mejores empleos lo sigan haciendo.

Un factor coadyuvante a los procesos de subcotización es que existe una práctica generalizada entre las TCP al momento de negociar su renta con los empleadores/as de presentar sus requerimientos de sueldos líquidos aparte de las cotizaciones; lo que conlleva a que las empleadoras y TCP negocien finalmente en la reducción de estos últimos, sin tocar el sueldo líquido que plantean las TCP. Las TCP tendrían la percepción de que al cotizar por lo que corresponde en realidad tienen menos dinero, pero no hacen un análisis a largo plazo. De aquí que cuando se negocia el sueldo, ellas en general señalan "tal cantidad de sueldo *más* imposiciones" y no tienen interiorizado el hecho de que dentro del sueldo que se les ofrece, están incluidas sus imposiciones.

Las entrevistadas concuerdan que esta idea o cultura de separar sueldo de imposiciones en las negociaciones de las TCP con sus empleadores/as hay que eliminarla, ya que genera conflictos con la empleadora a la hora de acordar el sueldo.

Esto deja traslucir la idea en los actores institucionales que las cotizaciones tienen un carácter invisible para las TCP, que es algo que se maneja aparte, algo así como un sobrante que se puede o considerar o no como parte de los ingresos.

Pero también serían invisibles estos montos de la cotización, porque para las TCP, en cuanto pertenecientes a la cultura popular, prefieren dinero para el día a día y no para un probable tiempo futuro; esto es, las TCP no hacen o no harían un análisis costo/beneficio de largo plazo.

Por otra parte, enfatizan los actores institucionales que el ámbito donde se negocia el contrato o no contrato, la cotización real o subdeclarada es en el espacio doméstico de los empleadores/as, que es un lugar no afecto a ser fiscalizado por la Dirección del Trabajo, dado que hay que tener en cuenta que no existe una instancia de fiscalización de las cotizaciones de

TCP.

3) La previsión social

Asociado al asunto de las cotizaciones y subdeclaración de las mismas está el vínculo con el manejo del tema de la previsión social por parte de las TCP, que para ellas se traduce en el ahorro previsional en las AFP.

Este tema plantea una discusión entre los representantes de una AFP y el representante de la Dirección del Trabajo.

Para la representante de la Dirección del Trabajo una suerte de impedimento para que las Trabajadoras de Casa Particular sientan motivación en cotizar por el sueldo real o efectivo, es que saben que al final de su período laboral en cuanto TCP no habrá diferencias significativas en su pensión si acaso cotizan por el mínimo o por el sueldo real. Y además, sabrían que en caso de llegar con una renta insuficiente, el estado de todos modos le asegura una pensión mínima. Entonces, el hecho de que no se proyecten a largo plazo viene dado porque tienen la idea de que el Estado solventará su vejez, otorgándoles pensiones solidarias.

Este argumento es rebatido por las representantes de las AFP, quienes señalan que efectivamente hay una diferencia significativa en la pensión de las TCP si cotizan por el mínimo (subdeclaración) que si lo hacen por el sueldo efectivo que reciben. Esta diferencia puede llegar incluso en torno a cien mil pesos más o menos de pensión. Las participantes que representan a la AFP Capital, señalan que \$50.000 más sí pueden hacer una diferencia de 1.5 Uf en la pensión final.

La discusión queda planteada en estos términos y no se zanja en consenso.

Sin embargo, no hay que perder de vista que este ejemplo alude al caso de una TCP que haya trabajado 20 años en total, que no haya dejado nunca de trabajar, que nunca haya trabajado sin contrato, que nunca haya cotizado por menos de lo que realmente le corresponde. Y, probablemente, este no sea el caso de la mayoría de las TCP. En este punto también es importante considerar el caso de las TCP inmigrantes, como por ejemplo las peruanas, ya que probablemente la motivación de cotizar por el mínimo en su caso venga dada por el hecho de que en algún momento quiera regresar a su país y por ende, no le interesa tener sus ahorros para su vejez en Chile, sino más bien contar con más dinero líquido para mantenerse en Chile, o bien enviar a sus familiares en su país de origen.

En todo caso en este punto de la discusión, ambas partes no llegan a consenso.

4) Conocimiento de los beneficios del ahorro previsional por parte de las TCP

Para las entrevistadas o actores institucionales, hasta antes de las reformas a la previsión, entre las Trabajadoras de Casa Particular, como en el mundo general de los trabajadores, se hablaba abiertamente de los temas de previsión y había una cultura ciudadana sobre estos Derechos

Sociales. Probablemente, porque estaba asociado a una cotización solidarias.

Sin embargo, a partir del surgimiento de la cotización individual, con la presencia de las isapres/AFP y de la puesta en marcha del nuevo modelo de cotización, el tema es cada vez menos abordado por los trabajadores, y en particular por las Trabajadoras de Casa Particular.

Esta causa, según algunas de las entrevistadas, se debe a varias razones:

- Porque ahora cada persona debe velar por su propia cotización y ahorro previsional y no hay tiempo ni conocimientos a la mano para hacerlo.
- Porque el sistema, tanto en su fase pública como privada, no ha generado ni canales ni mensajes adecuados para que la información sobre el ahorro previsional llegue de manera eficaz a las personas.
- Y también, porque este sistema de cotización individual no genera seducción entre los trabajadores y en particular en las TCP, sino que al contrario, provoca rechazo, lo que redundará finalmente en no querer su situación en éste.

"(...) uno dice no hablemos más de previsión, porque realmente es amargante" (Marina Donoso. IPS)

Para las entrevistadas, donde existe en forma dramática mucho más desinformación y desconocimiento de los temas previsionales y poca preocupación por querer saber de estos temas, es entre las TCP más jóvenes".

De este modo, los actores institucionales, señalan que, en general las TCP no saben si sus imposiciones están al día o no, no tienen conocimiento de que se les puede hacer un contrato si trabajan en diferentes lugares, o sólo algunos días de la semana. En el caso de las TCP peruanas, en cambio, la situación sería distinta, porque el nivel de información es mucho mayor, dado que las inmigrantes peruanas, en comparación con las TCP del país, tienen más y mejor Capital Humano, dado que la gran mayoría tendría al menos estudios técnicos en su país de origen:

"(las TCP peruanas) se saben las leyes de memoria" (María Ester Rosas, IPS).

De todos modos hay un tercer actor que tendría posibilidades efectivas de capacitar a las TCP, y es el o los sindicatos de Trabajadoras de Casa Particular. Y de hecho este actor realiza capacitaciones a TCP, pero que por su escasa cobertura comunicacional, no accede a la mayoría de estas Trabajadoras, que en general desconocen la existencia y funcionamiento de este aliado.

En este aspecto, hay que considerar que el porcentaje de TCP que están formando parte de sindicatos es bajo en relación al total de TCP en el país.

Entre los actores institucionales, se afirma que debe existir una mayor voluntad de parte del Estado y de las AFP para comunicar de mejor manera los derechos previsionales a los que tienen acceso las TCP.

Para eso es necesario, mejorar tanto los canales como los tipos de mensajes que se emitan a estas trabajadoras.

Porque las entrevistadas reconocen que faltan canales de información más accesibles y amigables tanto para TCP como para sus empleadores.

En este punto, las entrevistadas sugieren que en los últimos años de enseñanza media se enseñe sobre el tema de previsión social, que exista una educación ciudadana desde la primera juventud.

Porque queda claro que sólo con la difusión de la información y con enseñar a las personas la importancia de la previsión social, podrá cambiarse la mentalidad que existe hoy en día con respecto a este tema entre las TCP.

5) Indemnización a Todo Evento

Con respecto a la indemnización a todo evento, señalan que es común que se llegue a un acuerdo entre ambas partes, para usar esta Indemnización en caso de que por algún problema personal la TCP necesite recibir un dinero extra a su sueldo.

Lo que indica que se utiliza más, por parte de las TCP; como un mecanismo de corrección del sueldo que como resultado de un Derecho Social

Lo que indica que esta Indemnización si es conocida por las TCP o al menos es un derecho que mejor conocen.

Pero lo que si desconocen es cómo se calcula esta indemnización a todo evento, o seguro de cesantía o 'el 4,11', como puede ser conocido, porque una vez que se actualiza el beneficio para la TCP, ellas entienden que les perjudica sub cotizar, ya que si han cotizado por el mínimo, el dinero que obtienen de esta indemnización es mucho más bajo de lo que pensaban recibir.

"(...) por lo tanto, cuando nosotros les tenemos que explicar '¿sabe qué? a Ud. le cotizaban por cien lucas, por lo tanto el 4.8% de cien lucas son cuatro mil y tantos pesos', ellas dicen 'pero cómo!, si yo ganaba mucho más que eso!'" (Pamela Gatica AFP Capital)

6) TCP Inmigrantes:

Reconocen que si bien las TCP actualmente están más empoderadas que las de años atrás, las TCP peruanas son mucho más exigentes. Se preocupan mucho más de que se cumplan sus derechos y están más interesadas en progresar. Tienen una formación mayor que las chilenas y manejan mejor ciertas tecnologías, ya que muchas de ellas obtuvieron niveles educacionales superiores en su país de origen y llegaron a Chile a desempeñarse como TCP.

7) Otros temas:

No hay consenso entre los actores institucionales sobre si es más rentable trabajar puertas adentro o puertas afuera. Señalan que es más rentable puertas adentro porque no hay que pagar servicios básicos ni arriendo, ni comida. Por el contrario, la representante del sindicato señala que es menos rentable trabajar puertas adentro porque las TCP están sujetas a cierta “esclavización”, al no tener horarios y tener que trabajar más horas de las que corresponden. La representante de la Dirección del Trabajo, en cambio, señala que muchas TCP si negocian más ‘tiempos muertos’ como puertas adentro que puertas afuera.

8) Memoria y continuidad

En el país existe una memoria histórica de que las TCP provenían originalmente del sur del país y que esto se asociaba a ciertos rasgos de carácter e idiosincráticos que eran funcionales a las empleadoras, como por ejemplo, mayor sumisión a las órdenes, mujeres más silenciosas y cumplidoras de su trabajo, más bien ingenuas que propendía a la honradez, otros.

Esta realidad de las TCP ha cambiado, porque ahora son mujeres que han nacido en el mundo urbano y por lo tanto, adquieren caracteres asociados al mundo moderno de la urbe que a la tradición del campo.

Lo que implica que ahora se presentan más empoderadas frente a la empleadora, y si bien no saben necesariamente de sus derechos sociales, si son capaces de defender derechos o prebendas como trabajadora en casa particular.

Pero al mismo tiempo los actores institucionales señalan que en las TCP pervive aún cierta memoria histórica de antes de las reformas privatizadoras al estado de bienestar, y así pueden demandar que en la negociación por el pago con las empleadoras, se pacten aparte las imposiciones.

III. Resultados de la Investigación Cualitativa

Los objetivos asociados a esta investigación es indagar en la problemática asociada en las TCP a la Contratación, subcontratación y conocimiento del sistema de protección social (previsión social); conocimiento de sus derechos por parte de la TCP .

Esta investigación cualitativa aplicó dos técnicas de investigación: el Grupo Focal y las Entrevistas semi estructuradas. (ver Anexo para ver detalles de participantes).

A continuación se desarrolla una ficha técnica de estas dos técnicas

	Grupo Focal		Entrevistas
Rasgos técnicos	Un grupo de 8 personas que no se conocen	Rasgos técnicos	Un entrevistador entrevista a una persona con una pauta previa.
Como se utiliza	El grupo habla desde los códigos, relatos y símbolos del segmento social al que pertenecen. Y el grupo es moderado por un preceptor que sólo escucha e interviene lo mínimo.	Como se utiliza	Se aplica una pauta estructurada, pero el entrevistador puede innovar en las preguntas de acuerdo a las respuestas del entrevistado. El entrevistado puede también interrogar al entrevistado y generar un diálogo horizontal.
Su fundamento	Porque el grupo nace 'desde la nada' está obligado a nuclearse en torno a hablar sobre los sentidos comunes que comparten como miembros de su segmento social.	Su fundamento	En la entrevista se busca un hablante que corresponda a la identidad prototípica del sujeto social de investigación que se busca. Y este entrevistado expresa las motivaciones típicas de este sujeto social que representa.
Para que sirve	Para conocer las distinciones del habla social de ese segmento social sobre el tema de investigación	Para que sirve	Para conocer las argumentaciones, conocimientos y saberes de un sujeto social específico.

Se realizaron 6 Grupos Focales:

- ☞ Grupo Focal de TCP Concepción
- ☞ Grupo Focal de TCP Santiago
- ☞ Grupo Focal de TCP Viña del Mar / Valparaíso
- ☞ Grupo Focal de Empleadoras Concepción
- ☞ Grupo Focal de Empleadoras Valparaíso
- ☞ Grupo Focal de Empleadoras Viña del Mar / Valparaíso

Y se realizaron cuatro entrevistas a TCP

- ☞ Iris, trabaja por días, sin contrato.
- ☞ Maribel, trabaja por días, sin contrato
- ☞ Nora, Trabaja jornada completa, sin contrato.
- ☞ Carmen, migrante peruana, por días, con contrato

Principales resultados²¹

1. Marco general de trabajo : Que es el trabajo doméstico?

Esta sección se formula a partir del análisis de un grupo de empleadoras en Santiago con la finalidad de poder proveer un marco general de análisis del trabajo doméstico.

Como se verá enseguida, resulta muy difícil que el trabajo doméstico sea concebido como cualquier otro trabajo, sujeto a derechos y deberes contractuales, debido a la existencia de múltiples áreas que son sujetas a acuerdo.

Otro factor que también contribuye a desperfilar el trabajo doméstico es la propia relación entre trabajo/ remuneración.

La conversación sobre la relación contractual se traslada de inmediato al concepto clave de un acuerdo:

" es conversado, es un acuerdo entre las dos"

Si bien todo contrato es obviamente un acuerdo entre las partes, en este caso, las materias sobre las cuales es necesario acordar, a saber, naturaleza del trabajo, pagos, deberes y derechos, es muy lábil.

Tal como lo señala una empleadora, el trabajo doméstico es algo:

"distinto a trabajar a una empresa"

El trabajo doméstico parece ser distinto a aquel de una empresa en los siguientes sentidos:

²¹ Notación: Grupo Focal de TCP Concepción (GF1)
Grupo Focal de TCP Santiago (GF2)
Grupo Focal de TCP Viña del Mar / Valparaiso (GF3)
Grupo Focal de Empleadoras Concepción (GF4)
Grupo Focal de Empleadoras Valparaiso (GF5)
Grupo Focal de Empleadoras Viña del Mar / Valparaiso (GF6)

Iris, trabaja por días, sin contrato. (E1)
Maribel, trabaja por días, sin contrato (E2)
Nora, Trabaja jornada completa, sin contrato. (E3)
Carmen, migrante peruana, por días, con contrato (E4)

a) La naturaleza del trabajo doméstico: no están claros los límites

No hay algo parecido a una descripción *del cargo*, es decir, que está incluido y que no lo está en las tareas que una TCP debiera realizar en su jornada cotidiana:

"algunas que dicen que no limpian vidrios

M: te preguntan qué aspiradora tienes y la lavadora y si se plancha todo

M: te preguntan al tiro si tienes secadora porque les da lata colgar la ropa"

La falta de claridad respecto a las tareas que las TCP debieran o no debieran desempeñar es interpretada por las empleadoras como una suerte de capricho por parte de las TCP, o un signo de que los tiempos han cambiado y que las TCP estarían "exigiendo sus derechos".

Este estudio, en cambio, estima que se trata de un transición incompleta entre un modo de trabajo tradicional- mencionado varias veces como las experiencias con las "nanas" que estas empleadoras tenían cuando vivían con sus padres- en que el trabajo era una suerte de adscripción a las familias, viviendo con ellas, y en el cual el trabajo no se descomponía en tareas, y un modo de trabajo doméstico en el cual se podrían describir y acotar cada una de las tareas involucradas.

No se trataría pues de "derechos" (a menos que se trate de una ironía) ni de "caprichos", sino de las características de esta transición incompleta entre la concepción de un trabajo tradicional difuso y una labor doméstica con tareas discretas y predefinidas.

En el siguiente acápite, se analiza el componente *confianza* que hace aun más lábil estos límites.

b) El factor confianza entre TCP y Empleadoras

Desde un punto de vista de recursos humanos, en realidad, el trabajo doméstico involucra dos posiciones laborales: el trabajo doméstico propiamente tal y el cuidado de los niños. Aun cuando existen empleadores que marcan esta diferencia y emplean a alguien específicamente para el cuidado de los niños, este no es el caso entre estas empleadoras. El cuidado de niños, así como también el hecho que las tareas se llevan a cabo en el hogar, exigen tener *confianza* en la TCP para dar *tranquilidad* a la empleadora. En esta transacción entre confianza/ tranquilidad, en el marco de esta transición incompleta antes descrita, da también lugar a hacer poco claros los límites del cargo:

- La TCP hace las funciones una mamá sustituta:
"es casi como la mamá de mi hija, ella se entera de todo en el colegio, la lleva, la trae, eso me da tranquilidad"
- La TCP muestra en el cariño y aprecio de los niños su valor como trabajadora doméstica:
"yo creo que cuando los hijos quieren a las nanas te están diciendo hartos. Para mí eso es como una gran pauta, que la quieran, es porque es una persona buena, que les da confianza"

- La complicidad entre TCP Y Empleadoras en cuanto cercanía entre mujeres:
"Ella me cuenta de su familia y ella sabe lo que pasa en mi casa".

En el modo tradicional de trabajo doméstico, ejemplificado por la empleada domestica puertas adentro a que se hacía mención en la sección anterior, el factor confianza estaba contenido en la relación con la familia, y la TCP se le hacía o se sentía parte de la familia. En cambio, en esta relación contractual actual los límites son difusos.

Los límites son difusos porque conviven al mismo tiempo esta cultura tradicional de integrar a las TCP como un miembro más de la familia, de dejar que se exprese un espacio emocional que es pura subjetividad y, al mismo tiempo, de explicitar condiciones y tratos laborales de manera más formal.

En un intento por racionalizar y modernizar este factor confianza, una de las participantes señala que las empleadoras son "mal vistas" si piden una hoja de antecedentes dado que la TCP trabajara en un espacio intimo y privado como es el hogar. La petición de antecedentes, explica, es " lo mismo que se hace en cualquier empresa": el problema es que el hogar no es cualquier "empresa" ni la TCP cualquier " trabajadora de una empresa", al menos en el contexto de Chile hoy.

La confianza y consiguiente tranquilidad de la empleadora dan también lugar a la necesidad de retribución, asunto que da lugar a un nuevo circulo de transacciones que exceden las características de un contrato formal: los regalos.

c) Los regalos

La retribución de la confianza/ tranquilidad a través de regalos da lugar a un circulo nuevo de transacciones: dádivas/ traición. La empleadora le retribuye la confianza a la TCP en bienes, o dinero no considerado en contrato, que en realidad es para retribuir simbólicamente la confianza y lealtad que reporta la TCP. Si por algún motivo la confianza se rompe, la empleadora se siente traicionada, o, en un grado menor, le atribuye a la TCP un sentimiento de ingratitud.

- ☞ La traición para la Empleadora nace de que la TCP rompe este pacto implícito entre dar regalos y recibir lealtad:

"Se fue de un día para otro y yo le compré lavadora, un comedor que no tenía, le pasaba plata y me sentí casi traicionada".

- De allí que en este espacio de transición a que hacemos referencia, muchas veces la Empleadora estime que la TCP se comporta con ingratitud si velan por sus propios intereses y no hacen también suyos los intereses de las Empleadoras:

"que tu les regalas la lavadora, eso no lo ven".

Evidentemente, esta transacción no puede ser parte de un contrato escrito, pero pareciera que también excede los límites de un acuerdo verbal entre empleador/ TCP, se maneja en un pacto de lo no dicho verbalmente

d) Los horarios

Un elemento que podría ser perfectamente objetivo y sujeto a normas contractuales claras es el horario de trabajo. No obstante, este elemento es también lábil: hay quienes prefieren que la TCP simplemente cumpla con sus tareas, sin importar el horario; mientras otras empleadoras fijan horario y compensan cuando se requieren horas extras.

- Cumplir tareas sin importar horario:
"la mía de repente llega a las 7:30 o puede llegar a las 10. Mientras termine sus cosas en el día me da lo mismo. Que se vaya antes, ella maneja eso"
- Compensaciones por horas extras: dinero u horas menos
"yo le pago extra si tengo un cumpleaños o algo en la casa y se tiene que quedar hasta las 10 más o menos para ayudar, se le paga extra"

"...Renata está saliendo como más temprano del colegio yo le digo que si quiere se vaya y ya no espera hasta las 6:30. Pero esa es una garantía. Ella sale a las 7:30 y yo la llamo y le digo que me espere, me espera. El horario estipulado es de 9 de la mañana a 7:30 y si hay algo extra se trata en la marcha

Moderador: se paga algo extra o

M: no, es que se puede ir antes otro día"

La extensión de la jornada laboral es también objeto de acuerdos informales, argumentando las empleadoras que *no conocen las leyes*:

" Moderador: qué pasa con la jornada de trabajo?

M: es flexible el horario

M: es que no sabemos cómo son las leyes"

Dado la forma en que se entiende el trabajo doméstico hoy en día en Chile, según se ha analizado en los acápite anteriores, la propia relación contractual, si la hay, se puede volver solamente una formalidad la cual puede ser objeto de acuerdos personales no contractuales, explícitos e implícitos.

Es en este marco de transición de operaciones complejas entre Empleadoras y TCP que opera el contrato, la subcotización y la presencia de los otros derechos sociales.

2. Cuando se solicita trabajar sin contrato, quien lo pide, la TCP o el empleador. Es más una argucia de las TCP o es estrategia de los empleadores que imponen su poder. Por qué acepta el otro esta condición.

Con contrato

En general, las trabajadoras de casa particular (TCP) prefieren tener un contrato de trabajo, aunque no siempre es así, como se analizará más adelante.

Los argumentos que las TCP utilizan para preferir un contrato son, en orden de prioridad:

- a) beneficios en la atención de salud
- b) jubilación
- c) seguridad ante una eventualidad

En este caso, las TCP conocen bastante bien los beneficios sociales que trae aparejado tener un contrato.

Un rasgo de estas TCP es que se perciben en la identidad laboral de Trabajadoras de Casa Particular, en el sentido que expresan este rol como parte de su biografía y no se trata de un empleo ocasional al que pueden desechar por otros empleos a futuro – o realizar estudios. Son personas más bien adultas que jóvenes.

E: ¿Tener su contrato?

M: Yo prefiero tener un contrato.

M: Sí.

M: Sí. Por la salud, por lo menos para mí, un accidente que yo tenga.

M: Yo siempre he tenido la prioridad de contrato porque yo la primera vez que entré a trabajar, que fue a los 19 años, fue en una empresa, entonces me hicieron al tiro contrato con AFP, entonces eso uno no tiene que perderlo pa que no se hagan lagunas, entonces si uno tiene contrato siempre, eso no se va perdiendo para la jubilación que tú tienes.

M: Jubilación.

M: Jubilación.

M: Jubilación que tenga.

M: Y cuál es la meta de nosotros, es imponer para tener una pensión digna. Yo siempre he trabajado. Trabajé años sin contrato, pero después dije yo para qué. Vi la experiencia de mi madre que no tenía qué recibir, entonces yo no quiero que me pase lo mismo cuando sea vieja, voy a tener que tener algo, y empecé a trabajar con contrato (TCP concepcion)

Moderador: cuál es el valor del contrato, por qué es bueno tener contrato

T: porque es seguridad para uno, para la vejez

T: estoy imponiendo para después recibir una jubilación y también por salud (TCP Concepcion)

T: es un respaldo que uno tiene en caso de cualquier cosa. Porque si tiene contrato, uno va a tener sus imposiciones en caso salud y todo eso. Yo creo que para todo es importante que uno tenga su contrato y la empleadora cumpla con la ley que corresponde (TCP Santiago)

M: Yo estoy con contrato y en ningún momento voy a dejar de... porque si yo dejo de imponer ¿el día de mañana cómo voy a jubilar? Entonces a mí me conviene, me conviene estar con mi contrato de trabajo (TCP Concepcion).

M: yo he tenido en los 2 trabajos que he tenido, nunca he trabajado sin contrato. Siempre con mis imposiciones AFP, XX y mi contrato. Todo legalmente hasta el día de hoy. Me han cumplido (TCP Santiago).

T: no, contrato

T: tenerlo

T: es necesario tener contrato por la dos partes

T: en caso de accidente o algo (TCP Viña/Valparaiso)

La necesidad de contrato se extiende tanto aquellas TCP puertas afuera como puertas adentro. Los casos de contratos por tiempo parcial se analizan más adelante.

E: ¿Y todos debieran tenerlo o depende de la calidad que tienen, si son puertas adentro, si son puertas afuera?

M Todos porque es un seguro de uno porque...

M: Es el seguro de uno, no es el seguro de la otra gente ni de las otras personas...

M: Sí.

M: Como yo les decía delante, me pasa algo, aquí contrato en esta casa, digamos, a mí me van a responder si a mí me pasa algo (TCP Concepción).

El consenso de que es importante firmar un contrato se ve contrarrestado por un relativo desconocimiento del valor del contrato como conjunto de derechos y deberes; este opera más bien como un factor de seguridad personal tanto frente a la salud y la vejez, como respecto a la posibilidad de tener accidentes del trabajo o que la salud no le permita trabajar o que requiera cambiar de trabajo. No se expresa entonces como un marco de entendimiento formal con la Empleadora, del cual se puedan exigir derechos y deberes en la propia práctica del trabajo.

M: Pero si yo voy a otra casa donde no tengo nada, no tengo contrato, no tengo seguro, no tengo nada ¿quién me responde a mí?

M: Pero a usted le responde igual el seguro que tiene con el otro jefe.

M ¿Tú crees eso? Porque yo no sé.

M: Depende de los accidentes de trabajo, porque yo tuve hace poco uno.

M. Acá si usted tiene el accidente de trabajo, el seguro no le va a ayudar en nada, aquí sí le va a ayudar, pero acá usted por estar asegurada, el accidente se lo va a pagar igual.

M: Ya.

M: No el trabajo, pero sí su seguro. Eso tengo entendido yo. (TCP concepción)

Moderador: pero no saben de otro valor que pueda tener un contrato

T: la señora donde trabajo me explicó que para tener derecho a salud, y a cuando me quiero ir (TCP Santiago)

T: por mi experiencia yo creo que hay que tener porque es un arma que tenemos porque si usted amanece un día medio atravesado y me dice "te vai. Hasta aquí no más llegamos". Sin contrato no arreglamos nada

T: cómo verifican cuánto tiempo lleva trabajando

T: y por alguna enfermedad o cualquier cosa (TCP Viña/valparaiso)

No obstante, y a pesar del carácter exploratorio de este estudio, podemos señalar que al menos hay dos tipos o perfiles de TCP que si buscan y demandan tener un contrato laboral:

Las jefas de hogar y las mujeres recién separadas

Y después que yo me separé dije pucha, me voy a quedar sin nada, mejor, con contrato, pero yo tampoco sabía esto de que trabajando así por horas, no sabía que existía un contrato, no tenía la menor idea tampoco. (TCP concepción)

Estos perfiles necesitan el contrato dado su exposición solitaria al medio laboral y de que deben cautelar el desarrollo de sus hijos.

Es esta condición social las que las empuja, primero a conocer los detalles que envuelven un contrato de esta naturaleza y luego a exigirlo.

Al respecto, de acuerdo a lo que señalan las TCP, el canal principal para enterarse de estos detalles laborales sigue siendo las redes sociales, los grupos de pares y familias.

Exigir el contrato

El contrato es algo que, de acuerdo a las TCP, debe exigirse a los empleadores; no obstante, esta exigencia parece ser mas una suerte de afirmación subjetiva de derechos que una realidad fáctica, pues los relatos refieren a que también es el empleador quien sugiere la firma del contrato.

T: claro, pero yo creo que uno tiene que exigir el contrato. Uno tiene que exigírselo a ellos

T: si, está en uno si lo acepta de trabajar así no más o no. Pero uno tiene que pedirlo y si ellos no lo quieren uno no acepta no más y se va

Moderador: ¿ustedes tiene que exigir contrato?

T: yo creo que si. Yo siempre he trabajado con contrato (FG2)

M: Siempre ellos son los que dicen ya po, hagamos contrato (FG2)

Demorar la firma del contrato

Si bien la situación más frecuente es la firma de un contrato una vez terminado el mes de prueba, se observan casos en que hay una demora excesiva en la firma del mismo, sea por dejadez del empleador y/ o la TCP:

T: yo trabajé en una casa 2 años y 6 meses y me hicieron el contrato recién cuando cumplí los 2 años

Moderador: fue un acuerdo o te lo impusieron

T: no, como que siempre se dejó estar. Como que igual para mí en ese entonces no era tan importante el hecho de, ay, para qué me sirve el contrato. No entendía el valor del contrato, de las imposiciones, Fonasa. Hay mucha gente que no sabe, porque siempre dueña de casa, depende del marido. No se le da importancia (FG2)

T: yo en febrero cumpla 2 años y recién este mes van a hacerme el contrato. Fue de común acuerdo porque yo necesitaba el trabajo. Tengo una niña y no encontraba trabajo puertas afuera porque tengo mi esposo, entonces me dijo que me pagaban tanto pero no podían hacer contrato. Entonces yo dije que ya. Uno se iba ganando poco a poco, entonces ahora el hijo de la persona que yo cuido este mes ya me va a hacer el contrato (FG2)

Contrato por horas

La existencia de contratos a tiempo parcial es relativamente desconocida entre las TCP, y puede conducir al no contrato.

En general, existe una posición dominante entre las TCP de que el contrato sólo tiene legitimidad cuando se trabaja la semana corrida y no por días, de allí que por este desconocimiento no se exija contrato cuando se trabaja por días.

Y son ellas las que asumen los costos de no tener contrato en estas condiciones:

M: Yo creo que más que el contrato, digamos, en qué te ayuda, a la salud, porque cuando uno trabaja, yo tengo los dos casos, que he trabajado con contrato en una casa y en las otras tres casas, dos casas, sin contrato, ¿cuál es la ventaja? Que si a mí me pasa algo acá donde yo trabajo con contrato, yo tengo para sacar mi bono, para atenderme, si a mí me pasa algo en el otro trabajo donde no tengo nada, ¿cómo me las arreglo yo, cómo lo hago yo? Porque yo respondo en esta casa, porque si a mí me pasa un accidente acá y llego a esta casa, cómo respondo yo acá y cómo me voy a responder yo acá. ¿Me entiendes? Entonces si uno mira de un punto de vista, obvio, con contrato uno tiene su salud, tiene todo seguro, pero a nadie le van a hacer un contrato a una persona que trabaje dos días a la semana, a nadie le van a hacer ese tipo de contrato.

Sólo posiciones minoritarias de TCP asumen que si se puede hacer contratos por días trabajados, e

incluso, por horas. De algún modo existe la vaga noción de que está presente una nueva normativa al respecto – al menos con 3 días a la semana se puede hacer contrato – pero esta noción no se traduce en el discurso de las TCP tal y como lo señala la ley.

M: Por hora sí. Por hora sí se puede.

M: Por hora sí.

M: ¿Por hora sí? A eso yo no sabía. (FG2)

Sin contrato

Respecto a las TCP que no tienen contrato actualmente, la decisión puede ser tanto del empleador como de la TCP, como se verá en los acápites siguientes.

Los motivos de las TCP para no firmar contrato son:

- ☞ Ser carga del marido, por lo que prefieren el monto del sueldo en forma líquida sin el descuento de las imposiciones.
- ☞ Necesidad de dinero inmediato por urgencias domésticas o financieras.

En estos dos casos, se trata de perfiles de TCP que no es la típica TCP que es jefa de hogar y sólo puede aspirar a esta identidad laboral. En el primer caso, su ingreso es un aporte secundario al hogar y el sustento de este no depende centralmente de sus ingresos y en cualquier momento puede volver a su perfil de dueña de casa; en el segundo caso, es la urgencia financiera la que obliga a buscar recursos económicos, pero que una vez superada esta situación, la persona puede abandonar su rol de TCP.

☞ y desconocimiento de los contratos a tiempo parcial:

- Carga del marido:

E: Ya. Las que no tienen contrato actualmente, ¿ustedes fueron las que decidieron no tenerlo o las contrataron así?

M: Yo lo decidí. Yo lo decidí.

M: Yo cuando entré acá en la (...) empecé sin contrato, ¿por qué?, porque en ese tiempo yo estaba casada entonces era carga de mi marido, entonces dije para qué, mejor así,

- Necesidad de dinero inmediato:

T: hay muchas personas que no lo hacen porque así le queda más plata a uno porque en vez de pagarle las imposiciones, yo he conocido a personas que prefieren que les de la plata así (FG1)

- Desconocimiento de contratos a tiempo parcial:

T: ahora que estoy por todos lados, un día por casa, no puedo tener contrato (FG2)

Como se señalaba anteriormente, puede el empleador o la TCP quien no quiere firmar un contrato:

☞ Empleador/a no quiere firmar contrato

Dado el carácter exploratorio de este estudio, no podemos afirmar ni negar que sean frecuentes los casos en que sea el empleador/a quien no quiera firmar un contrato; sin embargo la situación que se expone aquí es de este tipo:

Moderador: entrando en otras materias, cuando van a acordar el trato con la empleadora, el contrato, en qué sentido, ¿no hacen contrato?

T: no

Moderador: tú escogiste no hacer contrato o la patrona

T: no, el caballero. Él solo

Moderador: no quería contrato

T: no

Moderador: y qué razón te dio

T: ninguna (FG2)

En el siguiente caso, se dice que las TCP no quieren firmar contrato, pero pareciera que la es la empleadora quien no quiere hacerlo, o desconoce los contratos a tiempo parcial, como lo dice explícita mente " no estamos obligadas a ninguna a realizarles un contrato de trabajo":

Pero ahora tengo dos personas trabajando tres días a la semana, entonces en ese caso no estamos obligadas a ninguna (...) a realizarles un contrato de trabajo, porque ellas vienen un día, se turnan, se arreglan quién viene mañana y ha funcionado, y eso lo llevo hace como un mes... y porque ninguna de las dos ha querido tener, o sea seguir con contrato (FG5)

En estas situaciones, las TCP no tienen mucho capital simbólico para imponer a las Empleadoras el contrato si así lo quisiesen.

El discurso más socorrido por las TCP es que están obligadas a aceptar esta condición, porque tienen 'necesidad' y tampoco se perciben con empoderamiento como para seguir buscando otras Empleadoras²²

- Cuando las TCP no quieren firmar contrato

Cuando las TCP no quieren firmar contrato, esgrimen varias razones: por una parte la necesidad de disponer de dinero inmediato y la edad que tienen, cuando ya no vale la pena imponer. El argumento anterior de la edad actual no implica que anteriormente no hayan tenido cotizaciones previsionales, como es el caso que aquí se expone, sino que ellas asumen que llega un minuto de sus vidas en que seguir imponiendo o no hacerlo no hace diferencias sustantivas para el monto de la jubilación.

²² Aunque no es tema de este estudio, el encuentro entre Empleadora y TCP proviene de una motivación y búsqueda de la primera. Sobre todo en espacios de redes sociales, y también porque las Empleadoras prefieren la recomendación de amistades y familiares que la de entes formales, como agencias.

M: En el caso mío, a mí me querían hacer contrato al tiro y yo les pedí que no, no porque yo tengo una pensión que estoy recibiendo, no porque mi chico va para la universidad y voy a seguir imponiendo y a estas alturas para qué, si yo tengo 55 años ya, qué saco con tener un contrato ya (FG1)

M: Yo tuve imposiciones 11 años que estuve trabajando antes, entonces yo ahora estoy trabajando en este trabajo nuevo, entonces la señora me dijo “señora Magdalena, ¿le hago contrato?” y yo “no, no quiero contrato porque tengo 11 años de imposiciones y voy a sacar la misma jubilación”, le dije yo, “que saque una persona, voy a sacar exactamente lo mismo y quizás cuántos años más”, entonces le dije que esa plata prefiero que me la de, yo necesito que mejor la plata me la pase a mí porque yo la necesito en este momento. (FG1)

Es importante consignar que hay TCP que no quieren firmar contratos por temor a perder beneficios estatales o municipales destinados a las dueñas de casa, dado que este le significaría cambios en la ficha de Protección Social:

T: uno de repente puede perder los beneficios que da el gobierno o la municipalidad porque de repente uno es pobre, o no pobre pero puede estar a los beneficios como es de pertenecer a Chile Solidario, que tiene mucha ayuda pero no con contrato

T: con contrato pierde eso

T: y de repente algunos beneficios, postulación a la municipalidad de proyecto nada. Si uno es dueña de casa, no puede porque uno está trabajando (FG3)

De acuerdo a las empleadoras, son las propias TCP quienes no quieren firmar contratos debido a los mismos motivos a que aluden las TCP, a saber, necesidad inmediata de dinero, dejar de ser carga del marido y perjudicar sus puntajes para obtener beneficios del Estado y / o de la municipalidad.

Y de alguna manera, para las empleadoras esta suerte de ‘libertad’ que tienen las TCP para tomar o negarse a un contrato no existe en otros mercados laborales. Lo que nuevamente se nos presenta esta suerte de ambigüedad en que se mueve la relación entre Empleador y TCP.

M: Pero con la diferencia que en el trabajo uno no puede decirle al empleador “no, sabe que yo no quiero porque soy carga de mi marido” o sea sí o sí.(FG5)

M: ellas no quieren nunca, ellas nunca quieren el contrato, porque ellas quieren recibir la plata de las imposiciones mensualmente en vez de que vaya a un fondo, que el día de mañana la jubilación va a ser una cosa que no les va a permitir ni siquiera pagar la comida mensual, porque es indigno.

M: Y saben lo que pasa, que los beneficios hoy día para la gente, son las personas que no tienen renta, o sea la idea [Interrupción, todas hablan al mismo tiempo], si pero eso no es nada que si ella sea carga del marido por ejemplo y no tiene que pagar salud, porque si clasifican de acuerdo... y en la muni también y les dan las cosas gratis, por ejemplo estas cosas que sacaron el gobierno anterior de darle un fondo a la... un sueldo a las dueñas de casa también si gana cierta renta no lo puede tener (FG5)

Pero en realidad las empleadoras parecen preferir redactar un contrato, pues han tenido malas experiencias con los empleos sin contratos, habiendo sido demandas ante la Inspección del Trabajo.

en la carta de recomendación... inspección del trabajo. Así es la cuestión y tuvimos que pagarle todo. Nunca más, yo ahora contrato a una nana hasta con libro de entrada y salida, aun que sean tres días, le hago, hablo con la contadora y le digo mira...no, es que de verdad...(FG5)

Otro caso es relatado por las empleadoras que tuvo una TCP sin contrato y esta enfermó:

después de seis meses se enfermó de cáncer y resulta que bueno yo la tenía sin contrato y ella bueno, se hizo un tratamiento que se yo y luego quiso pensionarse por invalidez creo que le faltaban como cuatro meses si tampoco era tanto, pero resulta que comenzó a tirar licencia, licencia, y me tuvo casi un año, porque como además era cáncer y después esa cosa comenzó a tirar para otro lado, después me llegó una carta que yo no había declarado.. y no, fue un desastre un desastre porque en el fondo traté de hacer un favor y salí para tras pues porque ella ve que ya no estaba trabajando conmigo cuando yo le hice el contrato..(FG4)

Carga del marido

Algunas de las TCP, han trabajado sin contrato por ser carga del marido; sin embargo, esta situación puede, y de hecho, ha cambiado en la vida de la TCP y su marido. Así, hay situaciones de despido del marido, y situaciones de separación.

E: Las que... siendo carga de su marido, por ejemplo, esa es una motivación, les da lo mismo tener su contrato si son carga de su marido o prefieren tener su contrato igual.

M: Yo era carga de mi marido, pero a mí marido ya en ese trabajo lo despidieron, así que trabaja particular ahora, así que ahí quedé, pero no quiero contrato porque ya hice trato ya con la señora. (FG1)

T: yo no sabía porque como siempre antes era carga de mi marido y después que separé vi la importancia de la AFP que en este caso paga la que me está empleando, ella paga el Fonasa, AFP y yo no tenía claro que era importante y conveniente para mi (FG2)

Otra situación ocurre cuando la TCP tiene un contrato equivalente al marido y necesita desafiliarse:

M: No. Yo fui carga de mi marido y al momento de entrar a trabajar me dijeron que no podía ser carga de él porque yo iba a tener un sueldo similar a él. En ese tiempo era mi primer empleador, así que él me tuvo que sacar, desafiliar de su carga, sí. (FG2)

Argucias de las empleadoras con el contrato

Una de las empleadoras señala la utilización de una argucia del contrato: firmarlo sin fecha, para no tener que pagar y que se entienda como periodo de prueba:

M: No es que si a mí me demanda, por ejemplo que yo trabajo tanto tiempo, no po, porque yo lleno con la fecha, por ejemplo un mes, no si tenía todo, acá está la fecha. Claro, porque lo que yo digo... a lo mejor lo que tú dices es verdad, pero a mí me lo recomendó una ex compañera de colegio que trabaja en la inspección del trabajo, entonces eso es lo único que te puede ayudar, tú la haces firmar un contrato, aun que tu le des a ella la plata de las imposiciones, un contrato sin fecha, sin fecha de inicio digamos, entonces el día que ella te vaya a... tú la llenas una semana antes, un mes antes "no, pero si la tenía a prueba" entonces no le tienes que pagar (FG5)

Sin embargo, esta estrategia no es aceptada por el grupo de empleadoras donde se sugiere esta posibilidad.

Lo que implica que las Empleadoras se manejan dentro de un sentido común favorable al menos a una relación ética con las TCP, donde predomina aún la confianza y cierta complicidad, como decíamos más arriba.

3. Al hacer el contrato quien pone el tema de la subcotización: la TCP o el empleador. Cuáles son las razones o incentivos para hacerlo o no hacerlo.

Si bien las situaciones de empleo sin contrato parecen ser las excepciones, especialmente en el caso de las TCP a jornada completa, lo que parece más extendido es la subcotización.

Y esta parece ser tanto una decisión del empleador, porque como lo señala una TCP es casi una "condición", como por una decisión de la TCP:

Una decisión del empleador

De acuerdo a lo que señalan las TCP, el empleador prefiere subcotizar porque de esta manera reduce los costos de contratar a la TCP.

E: En ocasiones también prefiere contratarse por menos de los ingresos que realmente se reciben ¿no es cierto?, ¿cuál es la motivación para hacerlo?, por ejemplo si a mí me en realidad me ofrecen un sueldo de 200 mil pesos, pero me van a contratar, el contrato va a decir por menos...

M: Por el mínimo.

M: Ellos le imponen por que es mucha plata la que (...), entonces si fuese así ellos nos descontarían a nosotros del sueldo real. Qué pasa, que cuando usted busca un trabajo ahora, a usted le dicen "le ofrezco 180 más pasaje, más libreta" y ¿qué significa más libreta? Que a usted le imponen por los 156 mil y fracción que es el sueldo mínimo de una asesora del hogar más los pasajes que si son dos o cuatro, en mi caso son cuatro, más el sueldo líquido que uno va a sacar, entonces por lo general uno impone por ese sueldo porque es una conveniencia para el bolsillo de los jefes porque son ellos los que ponen el mínimo.

E: Lo que estoy diciendo es que es una condición que ponen ellos (FG1)

Moderador: y cuál sería la motivación de hacer eso, de que no se imponga?

T: porque parece que es más lo que tienen que pagar en imposición o algo así

T: aparte tienen que pagar las imposiciones y

T: perdón, si tenemos un sueldo de 300.000 pesos y nos imponen por eso, a nosotros también nos beneficiaría para la jubilación. O sea, una cosa va con la otra

Moderador: creen que hay alguna diferencia, para el momento de la jubilación, entre alguien que impone 300 o que impone 180

T: obvio que si po. En el sueldo que va a sacar

T: en la jubilación

T: si es que alcanzamos a llegar (FG3)

Pero también puede ocurrir que esta estrategia del empleador surja como respuesta ante el dilema que le propone la TCP de presentar sus demandas de sueldo más imposiciones, porque en este caso se pacta por el total, pero se cotiza por mucho menos, incluso el mínimo; en una lógica de que aparentemente ambos ganen.

De acuerdo a las TCP, la subcotización le conviene al empleador y termina siendo una "pillería":

M: Ya, pero eso le digo yo, en qué le conviene en este caso a tu patrón, ¿por qué?

M: Porque gasta menos en imponernos porque tiene que imponer que indemnización que son cuatro mil y tantos pesos, más veinte tantos mil pesos que son el asunto de FONASA y la AFP, son como 23 mil pesos más los cuatro mil, salen aproximadamente...

M: Es una pillería que se hacen ellos (FG1)

Pero también hay desconocimiento de las TCP al momento de acordar con el empleador los montos a pagar y los montos a declarar, incluyendo las imposiciones y locomoción, y la forma en que esto último se hará. A esto se añade una cierta confusión de los términos salario líquido y salario bruto

M: Son ellos no más, porque a mí me dijeron yo te contrato por 230, más tus imposiciones, eso significa que tienen que pagarme líquido 230 más las imposiciones que pagan a parte.

M. Claro, a uno le ofrecen un sueldo...

M: Claro, por 230.

M: A mí me ofrecieron 200, ya 200, ¿los pasajes y las imposiciones? No, me dijo, eso va a parte, eso no va incluido en el líquido (FG1)

T: es que casi siempre a la asesora del hogar le imponen por el mínimo

Moderador: pero por qué

T: porque yo creo que uno no acepta más

T: si, no acepta más (FG2)

Los empleadores indican que es una suerte de negociación con la TCP:

"siendo que le pagan un sueldo mayor, pero en el fondo por qué, porque la nana dice "ya, ok, si me van a descontar por imposiciones o lo que sea, que me descuenten menos y recibo más", ellas te piden cuando tú como patrón no estás dispuesto a no hacerle contrato y a no pagar imposiciones, dice "bueno ya, pero por favor hágamelo por el mínimo". (FG5)

Moderador: ¿se hace contrato con menos de lo que va a ganar realmente?

M: generalmente uno le hace por el mínimo

M: en el caso de la mía no

Moderador: quién pide el mínimo, la empleadora o el trabajador

M: es conversado, es un acuerdo entre las dos

(Varias: si)

Moderador: conviene

M: al empleador no más porque le cuesta menos

Moderador: y por qué la empleada de casa particular está de acuerdo con eso

(Hablan varias)

M: no, porque le queda más plata para el bolsillo obviamente (FG6)

Pero en el siguiente caso, la TCP rechazó la firma del contrato por montos mínimos, por argumentos que pudiendo ser conocidas por todas las TCP brotaron muy poco de esta investigación, y es que declarar un sueldo bajo le hace menos factible ser sujetos a créditos financieros:

T: yo tengo otra manera de pensar. Yo no acepto que me vengan a bajar el sueldo. Le trabajo menos días no más. No acepto, porque cuando recién mi patrona me iba a hacer el contrato, ella me había puesto un sueldo súper bajo y yo lo leí y no se lo firmé. Después le dije que no, que necesitaba que me haga el contrato por lo que estaba ganando realmente. Me dijo que pensaba que podía ser mejor para mí. "Al contrario, me está perjudicando porque si de repente necesito sacar un préstamo, no voy a poder con este sueldo". Y me lo arregló. (FG3)

También el desconocimiento general del monto del salario mínimo para las TCP:

M: A mí nunca mi jefa me preguntó cuánto me iba a imponer, me dijo, por ejemplo, mi sueldo y lo que me iba a pagar y yo no sabía cuánto se paga, tampoco nunca averigüé nada

Se observan casos, sin embargo, en que es el empleador quien pregunta a la TCP si imponer por el mínimo o por el sueldo real:

M: Pero a una le conversan ¿te impongo por el mínimo o te impongo por lo otro? Yo le dije no, por lo que me paga.

M: Es una la que tiene que exigir (FG2)

Una decisión de la Trabajadora de Casa Particular

Entre los incentivos que tienen las propias TCP para aceptar la subcotización es poder tener una atención de salud menos costosa o gratuita. Por una parte, para las TCP está la importancia de tener un carnet de FONASA, por otra parte, la subcotización les permitiría pagar el mínimo de salud y ser atendida gratis. Y por último, se argumenta la necesidad de disponer de dinero inmediato para cubrir gastos de salud.

- El carnet de FONASA y la atención en salud:

M: El carné de FONASA está al día, así que no hay problema (FG1)

no, eso fue acuerdo de ella porque ella no es de mucho dinero. Ella reconoció que me perjudicaba a mi porque iba a sacar menos, en caso de finiquito también me va a perjudicar pero para mi yo lo encuentro bien. Tengo el respaldo de mi esposo también. Pero para mi, tengo mi hijo más chico, de 6 años, lo tengo de carga mía, entonces puedo llevarlo a un consultorio donde yo pueda (FG2)

- Baja el costo de la cotización en salud:

T: a mí me lo preguntó ella. Ella me iba a imponer por lo que yo ganaba y yo le dije que me impusiera por el mínimo porque nos sale más barato lo de salud, o sea, si nos imponen por más, nos sube la letra de salud entonces ya tenemos que pagar más. Por eso uno le permite que le impongan por el mínimo (FG2)

- Gastos adicionales en salud:

M: Yo siempre tuve una salud media mala, para que estuviera al día (...) y me preocupaba que estuviera todo pagado, aunque fuera por menos (TCP Concepción).

Sin embargo, este argumento se ve contrarrestado por la experiencia de esta TCP, a quien la subcotización en realidad le incrementa los gastos en salud:

M: Yo pedí, lo menos ahora, porque en el otro trabajo anterior, cuando tuve un accidente por el trabajo, se demoran tres meses, pero te pagan, si te imponen por el mínimo, tú en tu sueldo baja cualquier cantidad y el resto no te lo pone el jefe, debería ponerlo el jefe y el jefe no lo pone, entonces uno por eso tiene que exigir que le impongan por lo que le están pagando, porque si no, cuando uno tiene el accidente, el pago es total y yo quedé encallada en cualquier cantidad de cosas, cuando yo entres mes todo al día, pero por estar enferma me sucedió eso, entonces dije yo ahora voy a exigir que me paguen por lo que corresponde (FG1)

- Obtener menos puntaje en la Ficha de Protección social

Otro sentido que tiene la subcotización para algunas TCP es una estrategia para mantenerse en un puntaje de la Ficha de Protección Social que le permite acceder a más y mejores beneficios sociales de la Municipalidad y del Estado:

- Obtener más liquides en el sueldo

Para aquellas TCP que buscan este empleo como una manera de obtener recursos económicos inmediatos y crecientes.

Tal como señalamos en el capítulo II de este estudio, los actores institucionales reconocen esta práctica de las TCP de subcotizar no como una pérdida de poder ante las empleadoras, sino

que como una estrategia buscada racionalmente por las TCP, dado que esta práctica les reporta beneficios económicos y sociales. Y es lo que justamente se mostró más arriba.

De manera que la subcotización no es una subvaloración de sus propias capacidades negociadoras por parte de las TCP frente a las Empleadoras, aunque este caso puede darse empíricamente, sino que se trata de una postura que a las TCP les parece que expresa su poder para moverse dentro del sistema de protección social.

Es decir, las TCP aprovecha las propias contradicciones del sistema, que al mismo tiempo que fomenta el contrato como práctica legítima entre TCP y empleadora, da a entender que este contrato adquiere más valor si se hace por el sueldo mínimo o por un sueldo menor al pactado.

Para las TCP esta práctica se legítima por dos razones:

Porque es una práctica, o al menos un discurso extendido entre las 'nanas': es de lo que se puede hacer para buscar beneficios más inmediatos. Lo masivo de esta práctica lo torna normal y lo naturaliza. De allí que en las entrevistas o Grupos este planteamiento se exponga sin culpas o 'malas' conciencias por parte de las TCP. No utilizan subterfugios para señalar está práctica, sino que se la dice tal cual en sus formas y contenidos. }

Las TCP no perciben entonces que está práctica de subdeclarar, sea algo ilegal o poco ético que se tenga que ocultar, y esta es la segunda razón, sino que es justamente algo moral velar por los propios intereses inmediatos, suyos y de su familia, en circunstancias que más que 'engañar' al sistema para obtener beneficios propios o egoístas, se trata de aprovechar de los espacios del sistema para obtener beneficios pensando en la familia y los suyos.

- 4. Cuál es el manejo del sistema previsional para las TCP por parte de los actores (empleadores /TCP): conocen sus distintas modalidades, sus beneficios, etc.). el derecho a la previsión social es visto como un derecho de la trabajadora o más bien como algo formal por cumplir para tener derecho a FONASA. Cuál es su experiencia, cuál es el discurso de la referencia de pares.**

LA PREVISIÓN SOCIAL

De acuerdo a las empleadoras, para las TCP el beneficio de la jubilación se vuelve dudoso por tres circunstancias: porque no tienen cotizaciones previas que le hagan un acumulado para la jubilación; porque dependen del marido y son dueñas de casa; y por un pensamiento inmediato que les dificulta percibir la importancia de los ingresos futuros. Cada una de estas situaciones refleja condiciones distintas, pero todas ellas ligadas a la pobreza.

Estos argumentos favorecen también a que las Empleadoras se le facilite en términos de conciencia moral poderles cotizar por menos del sueldo pactado a las TCP :

- Porque las TCP no tienen cotizaciones acumuladas y no está en su conciencia personal tenerlas, porque no observan que beneficios puede traerles:

"M: mujeres mayores que tampoco cotizaron antes, la verdad es que tampoco les interesa llegar a un pensión mínima o solidaria, les da lo mismo"

- Porque las TCP son dueñas de casa y dependen del marido, no tienen interés en la jubilación:

"M: de repente en el nivel de ellas da lo mismo una jubilación. Me ha pasado mucho que son dueñas de casa y les da lo mismo"

- Porque las TCP tienen una preocupación y pensamiento inmediato:

"Moderador: no están preocupadas ellas

M: no, nada

M: necesitan trabajar y prefieren ganar un poco más. Ellas van por las lucas" (FG6)

En cambio, otras empleadoras tienen una actitud contrapuesta con las TCP, en el sentido de ser como una guía para mostrarles a ellas los distintos beneficios de tener un contrato y explicarles sus derechos, entre ellos los previsionales:

ella estuvo como tres años sin contrato, a lo mejor más, después ya dijimos no, a ver esta cuestión debe ser como corresponde, le explicamos que era importante un contrato, por qué, ella no entendía mucho al principio, era caro, y de ahí, o sea, ella nos cree a pie juntilla cuando lo decimos, ahora bien nosotros tratamos de, he tratado mucho de decirle que ella también tiene, que se meta a internet, y todo, que vea ahí todos los beneficios ella que tiene, o sea los derechos y los deberes, o sea que ella sepa cuáles son sus deberes y cuáles son sus derechos en esta remesa...(FG4)

Respecto de la previsión social que perciben las TCP, es necesario notar que esta, al igual que otros derechos, se enmarca en un sentimiento general de protección que tiene la TCP frente a diversos riesgos que puede enfrentar, lo cual conduce en ocasiones a confundir los sistemas previsionales, de salud, de accidentes del trabajo, de cesantía. En este sentido, más que información específica- que también está presente entre algunas TCP- lo que domina es la necesidad de sentirse protegida. A continuación, se exponen las diversas situaciones encontradas.

- El sentimiento general de protección que se asocia al concepto de ahorro previsional, y que puede estar vinculado tanto a la noción de algo así como un 'seguro' ante catástrofes como de 'seguridad' económica:

E: Ya y ustedes eso lo ven como algo que hay que hacer no más, cómo un trámite, ¿cómo lo ven esto de tener o no ahorro previsional?

M: Es que no es. A nosotros nos conviene, a mí me conviene tener ese ahorro por cualquier caso fortuito, porque si no lo tendría, no valdría la pena.

M: Por lo menos yo sí por lo que ya le dije y por el antecedente que tuve del accidente,

entonces eso a mí me marcó y me dijo no po, tú tienes que tener un seguro porque eso me valió que a mí me atendieran gratis (FG1)

Moderador: y cuando hablamos de previsión, de qué estamos hablando. Qué se les viene a la mente

T: futuro

Moderador: y algo más concreto

T: bienestar

T: para estar más tranquila

T: seguridad económica (FG3)

- No obstante, entre algunas TCP se asocia también que la previsión social es la AFP y es para la jubilación, y pueden entonces distinguir el rol de los sistemas previsionales:

E: Pero los que están en AFP, ¿cuáles creen que son los beneficios de estar en AFP?

M: Por lo menos yo lo que sé es para futuro.

M: Para asegurar su jubilación.

M: La jubilación (FG1)

Y en este contexto, aparece también el problema de los bajos montos de la jubilación, asunto que ya fue abordado anteriormente en este informe:

M: Que te va aumentar la jubilación, va a tener un sueldo digno por lo menos, habré perdido mi posición como corresponde, me va a subir un poco más la mantención, no va a ser la misma, eso es lo que tengo yo entendido, por eso les digo. (FG1)

Lo anterior también es ratificado por las empleadoras:

M: Pero es que depende... yo no, es que depende de los años que trabaje y la renta que tengan...

M: Pero es que la renta de las nanas son unas rentas que rayan en el mínimo casi.

M: Sí, pero si una persona comienza a imponer a los 60 no tiene ningún sentido, pero si uno tiene una nana de 25 años, yo a todas les he recomendado que pidan que se les imponga, porque van a sacar casi el mismo sueldo que siempre van a ganar, entonces por último van a tener algo a qué aferrarse. (FG5)

Una empleadora menciona los altos gastos de administración de la AFP en comparación con los bajos montos imponibles de la TCP:

No hace mucha diferencia el tema de las imposiciones, eh, en cuanto al monto de la pensión, eventual, porque el monto es muy pequeño y la mayor parte se la come los gastos de administración de la AFP, porque ganan muy poco (FG4)

- Conocimiento del sistema previsional: AFP e IPS

Se observa que, entre quienes conocen el rol de la previsión, algunas de las TCP tienen un relativo conocimiento de los sistemas, aunque con variaciones. Existen saberes parciales sobre los distintos tópicos de la previsión social, los montos de jubilación, las obligaciones de las AFP, pero no aparece en el discurso de las TCP un habla que tenga una visión integrada de ésta.

De todos modos, este conocimiento de las TCP puede servir como una base para futuras comunicaciones, ya desde la Subsecretaría, ya desde las AFP, como para ir completando este saber parcial de las TCP sobre este tema:

M: Yo estoy en el antiguo.

M: En el ISP, el antiguo.

M: Es que a mi cuñada, a ella le imponen por AFP, pero igual la planilla dice INP, pero ella está en la AFP.(FG1)

M: Es que a mí cuando me quisieron cambiar a una AFP yo dije que no porque resulta que la AFP después puede quebrar.

M: Ese es el riesgo.

M: Un riesgo tremendo (FG1)

M: Yo no sé la diferencia (FG1)

M: De todas maneras, lo que me sacaron a mí es para la AFP. Yo estoy Provida, no sé qué enredo le hacen ahí a uno, que tiene que... es una obligación que uno tiene que inscribirse en uno de estos lugares, por eso yo me inscribí en Provida (FG1)

Moderador: cuáles son las modalidades que tienen de ahorro previsional?

(Silencio)

Moderador: por ejemplo la AFP tienen tramos

T: sí, estoy en tramo C

T: yo también lo conozco pero no se a que se refiere (FG2)

T: no porque si te están ofreciendo 250.000 pesos y te van a sacar esa cantidad de plata para pagar las AFP

Moderador: eso es legal o es un trato

T: es un trato entre jefa y(FG2)

Moderador: saben los porcentajes que sacan para AFP

T: creo que el 13

T: creo que 13% de AFP y el 7% de Fonasa (FG2)

T: si jubiló se acabó el capital y hasta ahí no más llegó

T: le dan a uno esa plata y después qué pasa, porque antes se daba, cuando estaba el seguro social, esos fondos pasaban a la AFP y eso tienen una renta vitalicia a la gente que jubiló. Pero hay gente que nunca se ha informado y pasaron los fondos a la AFP y esas personas quedaron desvinculadas, por decirlo así, del servicio de seguro social, entonces igual que nosotros con la

AFP, van a jubilar y si se acaban la plata van a quedar así (FG3)

T: la AFP, decían que era obligación que todos debíamos pertenecer. Entonces yo también pertenecía al INP y sacaron mi poquita platita que yo tenía para ir y meterla a una AFP. Pero sin saber porque uno no se toma el tiempo de averiguar, de estudiar, nada (FG3)

Las propias empleadoras muestran desconocimiento de los sistemas previsionales y sus distintas modalidades, especialmente en la distinción entre FONASA e ISAPRE para las TCP:

E: Cuando hablamos de previsión de las trabajadoras... de las nanas... ¿de qué estamos hablando cuando hablamos de previsión?

M: Fonasa.

E: Fonasa.

M: Ninguna nana quiere tener, estar en una ispare, porque es más caro.

M: No podría.

M: Porque la isapre más encima discrimina de acuerdo a la edad, así son tiempos fértiles o no son fértiles, a un montón de cosas. (FG5)

M: O sea yo insisto que en la parte previsional, cuando yo hablo de pensión, hablo de todo el tema de salud, las AFP, insisto que también por desconocimiento de ellas dice que son todos ladrones, que... o sea no se creen el sistema de beneficio, excepto el que ella tiene constante y sonante que es el de FONASA, o el del hospital...(FG5)

E: No ¿ustedes qué conocen de ese sistema para las nanas? Las AFP.

M: Yo nada.

M: No yo tampoco.

M: No.

M: No, no conozco.

M: Bueno, yo trabajé en una AFP por eso lo conozco.(FG5)

Si bien algunas de las empleadoras reconocen que ellas podrían hacer consciencia entre las TCP sobre este beneficio, en realidad también ellas se sienten sin la información suficiente para hacerlo.

"M: y la verdad es que ahora igual no te atienden muy bien. Es como preguntas idiotas que te hacen. Esa es la sensación que a mi me da. Para uno de repente es súper complicado el tema. Los cálculos, las vacaciones. O sea no es muy agradable el sistema

M: yo creo que hay una desinformación muy grande respecto a las leyes y a los derechos de cada trabajador, a los sistemas previsionales, a los sistemas de pensiones, porque si uno no trabaja y no se interesa por cuenta de uno, porque le interesa el tema, pasan por tu lado

Moderador: tampoco ustedes tienen canal de información más claro donde poder recurrir

M: no" (FG6)

A lo anterior, se añade para las TCP la percepción de mal trato y dificultades para moverse en el sistema a través de Internet, realizar cálculos y actualizarlos, incluso pedir información. El sistema en su conjunto es percibido como poco amistoso.

- Tramites difíciles, lentos y engorrosos:
 "M: sacar la proporción, también cuando son puertas afuera
 M: debe haber una página donde se pueda ver
 Moderador: y si se pudiera ver, lo usan o prefieren ir directamente a los centros
 M: usar eso por tiempo
 M: a mi una vez me pidió un código, una clave y a lo más en 48 horas me llegaba de vuelta para poder ingresar y nunca me llegó" (FG6)
- Importancia de AFP y FONASA

Aunque entre las TCP no hay un consenso evidente entre cual es más importante, tiende a ser más valorada FONASA, o bien sucede que se confunden nuevamente ambas instituciones:

Moderador: qué es más importante para ustedes, la AFP o la Fonasa

T: fonasa yo creo que es más importante porque es la salud

T: yo creo que las dos cosas

Varias: si (FG2)

T: la AFP es muy importante porque en caso de que te enfermes y no tienes las cotizaciones al día, no tienes derecho a atenderte. Te cierran automáticamente, al tiro tu salud y entonces tú tienes que tener las cotizaciones de la INP, en cuanto a salud, uno tiene que tenerlas al día. La patrona es obligatoriamente que tienen que pagarlas

T: Y del Fonasa, o sea de la AFP, porque voy a tener que, de aquí para adelante, que puro trabajar no más (FG2)

Como se observa en el último texto, la importancia de la AFP aparece desdibujada frente a los bajos montos de las jubilaciones y la necesidad de seguir trabajando.

Moderador: Qué más es la previsión. Cuando les dicen que hay unos descuentos, para qué son

T: para la salud

T: pero es Fonasa para la salud y la AFP es otra cosa

T: porque la previsión está la INP y la AFP que son los dos los mismos fondos

T: todo conlleva para beneficio nuestro, yo creo que es la salud

Moderador: La salud principalmente

T: si (FG3)

Y en relación a la empleadora, también para ellas el mayor beneficio de hacer un contrato para las TCP es que ellas tengan beneficios de salud:

" Moderador ¿tienen beneficio las nanas si imponen por el real que ganan?

M: yo creo que la jubilación no más

M: es distinto no tener nada a tener una AFP, que tengan algo

M: además que igual con XXXX mil pesos en Fonasa, lo que sea, va a tener que pagar más y si le pagas por el mínimo se va a atender gratis

M: yo creo que el tema provisional no les importa tanto porque finalmente viene a más largo

plazo. En salud, es inmediato. Ellas saben que si se enferman no van a poder seguir trabajando y se van a quedar sin esa opción de trabajar" (FG6)

Es así cuando al inicio de este tema, los beneficios se verbalizan como jubilación y salud, en realidad reconocen que el beneficio de salud es más valorado por las TCP en cuanto es condición para seguir trabajando, mientras que la jubilación no es percibida como el fin de su vida laboral y pasar a otra fase de su biografía.

Para algunas TCP la visión de jubilar no es percibida como un paso a una nueva etapa en sus vidas, porque reconocen que el monto de la pensión será bajo y que finalmente la condición de adulto mayor será objeto de atención de sus propios hijos.

De manera que se presiona a la familia para que sean los hijos quienes devuelvan en la vejez de la TCP lo que estas les dan en la actualidad como sustento material y afectivo.

"yo no espero mucho de la AFP, (risas) yo espero que mis hijos me cuiden cuando vieja" (Nora, TCP)

No obstante, no se puede señalar que la previsión social sea visto por las TCP como un subproducto formal y poco valorado de tener previsión de salud – FONASA -, sino que tiende a ser reconocido como un beneficio, aunque si menguado en cuanto a pertinencia presente tal y como lo tiene el tema de la salud.

- Modalidades de relación con las instituciones previsionales

Como se señalaba en la sección relativa a contratación, los empleadores suelen pagar las imposiciones, pero por un salario mínimo.

Hay una situación que merece hacerse notar y se refiere a cuando los montos de imposiciones son entregados directamente a la TCP, lo cual hace dudar si efectivamente la TCP los destina a este fin o los ingresa como parte del salario:

M: Así que la plata esa de las imposiciones me las pasa a mi, 25 mil pesos más (FG1)

T: en mi caso, ella me los pasa a mi los cheques y yo voy y abono y llevo y le muestro (FG2)

Entre uno de los grupos de empleadoras, también se menciona esta situación, que termina en que la TCP no efectuó los pagos y luego denunció como no pago de imposiciones:

Llegaron a la inspección del trabajo y todo y bueno no había pagado nunca las imposiciones y ella... (FG5)

No es posible cuantificar la cantidad de empleadores que ocupan esta fórmula dado el carácter cualitativo de este estudio.

Ahora bien, otro asunto es como se relaciona la TCP con las instituciones previsionales cuando es el

empleador quien paga directamente, en particular en términos de información. Se observan tres situaciones distintas: una de ellas, la menos frecuente aparentemente, es el recibo de la liquidación de sueldo; la segunda, es disponer de una libreta, y de los informes escritos de las AFP, que pareciera ser la mas antigua y corriente; y la tercera, es el acceso vía Internet, pero que depende de que su empleador le proporcione el código:

- Que la TCP reciba la liquidación de sueldo: es lo más infrecuente

T: si, yo recibo todas mis liquidaciones de sueldo al día porque es importante que uno tenga sus liquidaciones mensualmente

T: primera vez que lo escucho

- Que la TCP reciba la libreta y la Cartola: es lo más frecuente

M: El jefe anterior me tenía en AFP y INP. Tenía la libreta del INP que era antes y después (hablan a la vez)

M: Yo también tengo ese del INP que era antes.

M: Las trabajadoras tenemos que tener ese. Yo tengo esa libreta.

M: Es que el INP con el AFP son diferentes (FG1)

Pero la recepción de la Cartola genera al menos dos lecturas en la TCP, aquella que se declara como destinataria adecuada de ésta, en el sentido de que sabe leerla e interpretarla y aquella TCP que no sabe ni entiende como enfrentar la lectura de la misma, lo que genera finalmente distancia con el sistema previsional en su conjunto, dado que la Cartola es la puerta de entrada a éste.

O sea, yo se que a mí me imponen por la Cartola que llega trimestral de la AFP (FG2)

T: yo creo que yo no tengo mucha conciencia de qué se trata la AFP, me interesa informarme porque de repente me llegan las cartolas a la casa y no tengo idea de qué se trata. Las miro y no cacho nada po

T: llega un ahorro de uno, cuánto es lo que uno tienen en la AFP

T: cuánto le descuentan por una cosa, cuánto le descuentan por otra (Risas) (FG3)

- El acceso vía Internet: una nueva modalidad que no siempre se conoce a la institución asociada ni es claro que las TCP tengan acceso a las claves de Internet.

T: resulta de que ahora en la AFP y en la INP ya no están dando los talonarios que daban antes. Ahora hace como 6 o 4 meses que se está pagando solamente por Internet

Moderador: cómo se llama esa institución que se paga por Internet

T: no le sabría decir

Moderador: Ustedes tienen derecho a entrar a XX

T: no, ellos nunca me han dicho que se puede entrar

T: ¿se puede?

T: sí, con una clave. Tengo mi clave
T: y la clave quién la sabe
T: eso depende de la confianza (FG2)

T: creo que es como responsabilidad de uno ir y averiguar si te las están pagando o no
T: claro. Yo me acerqué a Provida y me dan una clave (FG2)

En cambio, para las empleadoras, el pago por Internet es algo relativamente sencillo y fácil:

E: Pero ¿ustedes tienen que pagarle, ustedes hacen el trámite o más bien lo hacen ellas?
M: No, lo tiene que hacer uno.
M: Uno es el empleador, sí.
E: Y ¿Cómo les va con eso?
M: Bien.
M: Por Internet lo podí hacer.
E: Alguien lo hace por la vía... que no sea Internet.
M: No. (FG5)

Otra modalidad de relación con las instituciones previsionales es que algunas TCP no conocen ni el movimiento de sus montos previsionales ni cuanto podrán jubilar, porque no hay claridad en este tema, porque se colocan en una posición muy subordinada y pasiva frente al sistema, sin un actuar empoderado:

M: A mí siempre me dijeron, siempre yo partí trabajando con el seguro social que era el que dicen, el antiguo, entonces después cuando vino esta ley que a uno le ponían indemnización en la Santa María, porque así lo entiendo yo, entonces yo la otra vez yo vine a preguntar porque me dijeron de que ya en el seguro social yo no tenía más plata que solamente por diez años y yo ya llevaba 26 años trabajando, entonces me mandaron de allá a preguntar acá a la AFP Santa María que ahí yo solamente tenía solamente la plata que a uno le dan cuando se retira
M: La indemnización.(FG1)

Cuando me salí del otro trabajo, como ya llevaba 9 meses contratada, no tenía idea que tenía laguna en diciembre y no tenía derecho a los 40.000 pesos por tener esa laguna. (FG2)
Moderador: cómo supiste en qué tramo estabas
T: cuando fui a cobrar mi finiquito (FG2)

Esta modalidad de relación conduce a enterarse en concreto de la real situación previsional, que normalmente es peor de lo que imaginan. No obstante, hay también espacio para lograr acuerdos con el empleador, como es el caso de la laguna de cotizaciones antes indicada en que el empleador acepto resolver la situación y pagar la multa correspondiente.

VACACIONES Y PERMISOS

Tanto las vacaciones como los permisos son aspectos problemáticos, en primer lugar, porque existe un relativo desconocimiento de los derechos a este respecto y como operan, y en segunda instancia, porque son materia de negociación entre empleador/ empleado.

- Las vacaciones y permisos son un tema problemático, porque responden a expectativas distintas y no complementarias entre Empleadoras y TCP:

E: ¿qué es lo más difícil de acordar con el empleador o con la empleadora, depende de quién sea su jefe? ¿Qué es lo que más les cuesta acordar con ellos?

M: Las vacaciones, porque conmigo me (...) las vacaciones. Vez que he dicho quiero mis vacaciones "¿pero cómo vas a salir de vacaciones? y yo voy a quedar sola y cómo lo vamos a hacer y empieza así".

M: Sí. Con las vacaciones.

M: Son las vacaciones (FG1)

Como se observa en el siguiente texto, el carácter problemático de permisos no solo proviene del empleador, sino también de las propias TCP, porque se sienten responsables de solicitar permisos especiales.

Esto también nos remite a que este tipo de labor es muy diferente, por el clima de confianza, con otros empleos tipos del mercado laboral:

M: De repente yo me complico con las salidas.

M: Me carga pedir permiso.

M: A mí me carga pedir permiso, me carga molestar mi horario de trabajo. Soy yo la que... mi jefa no me hace ningún problema, me dices tú con anticipación y lo arreglamos

M: Mi trabajo, cómo voy a dejar de lado (FG1)

En cambio, para las Empleadoras, tanto las vacaciones como los permisos en general no son problemáticos de negociar en general, con la anticipación debida. Otra forma de las empleadoras para resolver los permisos, vacaciones y ausencias de las TCP es la "nana alternativa":

M: Tienes que tener una nana alternativa para cuando...

M: Sí, tengo nada, es niñera digamos. Claro, no contratada, sino que de repente la llamo cuando necesito (FG5)

- Conocimiento/ desconocimiento de derechos de descanso y el modo en que operan: entre las TCP no hay claridad de cuando y como aplicar sus derechos a vacaciones.

Por ejemplo, entre las TCP que trabajan por días asumen que no tienen derecho a vacaciones y así lo plantean cuando trabajan.

Las TCP que no tienen contrato, o bien llegan a acuerdos de confianza sobre este punto o directamente no reivindican este derecho.

Pero en general, cuando las TCP hacen uso de este derecho no es bien visto, ni por su salud personal ni por razones éticas, cambiar estas vacaciones por nuevos ingresos: ellas consideran que el descanso es obvio y necesario, es un derecho sustantivo y no sólo formal:

Por ejemplo de las vacaciones. Yo no tenía idea y ella me dice que las pagan aparte y creo que no es así

Moderador: cuáles son los beneficios de las vacaciones

T: son tus días de descanso y no te descuentan, saca completo

T: por ejemplo yo todo contaba y así me fui enterando de mis derechos porque yo trabajo hasta los sábados. Yo no se nada. Entonces no sabía nada. Yo trabajo de lunes a sábado, día que no voy, no gano. Ese día me voy a las dos de la tarde y mi trabajo es a las cuatro. No tuve ni un día de descanso porque perdía

T: o sea, a uno no le pagan las vacaciones. Si yo salgo el 15 y me pago mensual, tengo que salir sin plata porque me pagan el 30. Así es. Pero me pagan el mes completo (fg2)

T: pero por ejemplo, a mi me da los 21 días sin contar ni sábado ni domingo ni feriados. Si me toca feriado entre medio de la semana eso no me lo cuentan. 21 días pero son 3 semanas libres que tengo, más encima que me pagan los días trabajados y más encima me dan mi sueldo. Después cuando vuelvo de mis vacaciones, empiezo con un nuevo sueldo (fg2)

Por lo tanto, no se reportan casos de "vender las vacaciones", son la excepción de un caso en que la TCP se fue de vacaciones con los empleadores.

E: Ya, pero en general es por tiempo, más que por plata.

M: Por tiempo.

M: Por tiempo.

M: No por plata, no.

M: Es que no se puede transar tampoco los feriados.

M: No, yo no transo los feriados ni los descansos por plata.

M: Nunca me dice no...(FG1)

Respecto a "vender las vacaciones" las empleadoras también señalan que esto no ocurre, aun cuando les plantean esta alternativa a las TCP:

"qué prefiera usted, se toma unos días o quiere que le de todas las anotaciones", "no señora, prefiero irme todos los días...", porque en realidad, imagínate, si fuera puertas adentro por último, no tiene donde vivir, bueno se queda en la casa (FG5)

La mayor dificultad parece yacer en la oportunidad y anticipación con que se solicitan y negocian los

permisos y vacaciones, en particular cuando la tarea de la TCP incluye el cuidado de niños, como lo señalan en un grupo de empleadoras:

M: Yo lo negocio, en el fondo ella viene con tiempo, yo le digo "ya todo se puede solucionar pero hay que hablarlo, en el fondo pasarlo con tiempo, usted me dice antes y yo me puedo organizar" (FG5)

Respecto a los días feriados, señalan las empleadoras, la situación es menos clara particularmente si trabajan por día:

M: las nanas puertas afuera no tengo claro. Tienen los feriados

M: los feriados claro, si

M: se paga día trabajado no más (FG6)

En otros casos, se respetan los días feriados, pero más que por una concepción de derechos, por una suerte de sentido común de que hay que hacerlo y poder estar a solas en casa con la familia:

"no se si son derechos, pero son ciertos beneficios que uno les da. En mi caso, para la navidad, el 18, los feriados en general. Vive fuera de Santiago, tienen nietos, así que se maneja...Es súper agradable estar sola esos días" (FG6)

Cuando tienen la necesidad de intercambiar un día hábil por uno feriado, se conversa con la trabajadora y se llega a un acuerdo. Reconocen que esto último no es común en la relación típica entre un empleador y un trabajador de otro rubro. Lo que también se agrega a percibir esta labor como de un estado diferente al común de los empleos.

Respecto a los permisos pre y post natales, se reportan situaciones diversas, no hay una práctica más dominante que otra: desde el pago de ambos permisos, el pago del pre natal pero no pago de post natal y el despido ante el embarazo:

- Cuando las Empleadoras pagan estos permisos, las TCP más bien conciben que estas 'respetan' sus derechos personales antes que cumplir con un derecho objetivo; como si de alguna manera la tendencia natural de las Empleadoras debiera ser pasar por encima de este derecho.

M: Yo tuve pre natal (FG1)

T: me respetaron mi pre y mi post natal. Me acomodaron mi horario. Llevaba a mi guagua porque ellos no permitían que la deje en sala cuna (FG2)

- Dificultades con el post natal: pero a veces los problemas surgen porque las TCP no conocen la tramitación adjunta que hay que hacer para sacar adelante estos permisos.

M: Ya, pero después cuando uno, es como uno es primera vez que va a tener una guagua, fui y yo tuve pre natal, pero después que cuando nace la guagüita, creo que hay que pedir...

M: Un pos natal.

M: Sí, un papel firmado por el médico para tener un pos natal, yo no lo pedí porque yo no tenía idea...

(FG1)

- Despido de la TCP por embarazo:

M: No, porque me dijeron que tenía que retirarme en ese tiempo, porque ellos no me podían tener con guagua, entonces yo...(FG1)

TRABAJAR EN FORMA EXCESIVA

En general, no se reportan casos de trabajo excesivo. Los horarios de trabajo, al igual que las vacaciones y permisos, son objeto de negociación entre empleadora/ empleada y normalmente de cambian por tiempos adicionales en otro día, o por dinero en caso de visitas al hogar o similares. No se reportan grandes conflictos por estos temas.

Es probable que este ámbito de la labor sea el lado más moderno de esta transición que hablábamos al inicio de este estudio, porque más allá de situaciones puntuales, existe una práctica y sentido común entre Empleadoras y TCP de que los horarios deben respetarse y o negociarse de común acuerdo.

Es un aspecto más explícito y regulado de la relación entre TCP y Empleadora, y como decíamos, el aspecto que tiene menos ambigüedad en esta relación, aun cuando si sea difícil este llegar a este acuerdo entre Empleadora y TCP.

Y es evidente que las TCP son concientes de que unos cuantos minutos sobre la hora pactada ya es transigir contra sus principios. Y en este plano, hay claridad de que estos derechos laborales son un valor para las TCP y no caen dentro del ámbito de la confianza especial que prima en este ámbito laboral.

Lo más difícil de acordar con la empleadora son los horarios. (TCP Maribel, Santiago).

Por ejemplo trabajar en forma excesiva ¿tienen problemas con eso, tienen, cómo está el respeto a sus horarios?

M: Yo como trabajo puertas adentro, yo no tengo un horario.

M: Es decir, nosotras como trabajamos puertas adentro no...

M: Tampoco...

E: Pero ¿a qué hora terminan de trabajar por ejemplo?

M: Yo acuesto a la abuelita a las 10, y ya (...).

E: Ya, y si llega gente a la casa fuera de ese horario por ejemplo, les toca...

M: Yo, por lo menos hasta tiempo atrás, hasta las 9, lavaba la loza que desocupaba mi jefe y me iba a acostar, nadie molestaba, pero de repente yo me voy quedando y cuando uno se va quedando van aprovechando, porque uno les da la oportunidad, y si no, no.

M: Puertas afuera, yo...

E: ¿Se cumplen los horarios?

M: Los míos sí.

M: A veces no, por ser de repente ella me dice si yo tengo que salir a las 7, entonces de repente salgo a las 7:10, 7 y media, entonces eso a mí no me conviene, si el trato se hizo de 9 a 7 de la tarde, pero si yo llego un poco más tarde, me dice “por qué llegaste más tarde”, eso no es justo, entonces hay que recuperar esos 10 ó 15 minutos. (FG1)

Las empleadoras señalan que, en los casos de las TCP puertas adentro, les resulta difícil hacer que la propia TCP respete sus horarios:

M: Lo que pasa es que (...) no en el caso de nosotros hay nanas que trabajan puertas adentro, ellas tienen como más derechos que los desconocen, (...) ellas tienen que tener sus horarios de descanso, tienen que acostarse y eso a veces pasa vieras tú, como que algunas abusan un poquito entre comillas.

M: Porque están ahí mismo.

M: Porque están ahí mismo, entonces la acuestan más tarde, pero en rigor ellas debieran tener como un horario fijo pa acostarse (FG5)

5. Cuáles son los beneficios que las TCP reciben de parte del estado y si usan y cómo el derecho a indemnización a ‘a todo evento’

Beneficios que reciben de parte del Estado

En términos de beneficios del Estado, las TCP mencionan el bono por hijo y el pago de cargas familiares, así como también el Programa Puente para la extrema pobreza, salud y vivienda.

Moderador: cuáles son los beneficios que reciben del Estado chileno

M: El bono por hijo, pero ninguna tiene hijo.

M: Yo tengo hijo, pero nunca he recibido ningún bono...(FG1)

T: no conozco ninguno

T: o sea, tiene beneficios. Yo por lo menos tengo un beneficio del estado los bonos y las cargas familiares

T: yo estoy en el programa Puente que es del Estado

T: las cargas familiares

T: nunca he tenido (FG2)

Moderador: Cuáles son los beneficios que reciben de parte del estado. ¿tienen algún beneficio?

T: yo ninguno

T: yo si: vivir en una casa propia

T: yo la salud

T: yo también tengo mi casa propia (FG3)

DERECHO A TODO EVENTO

El derecho a Indemnización a todo evento es relativamente conocido por las TCP pero también sujeto a variaciones y diferencias de interpretaciones y terminologías, particularmente entre "derecho a todo evento" e "indemnización", concepto con el cual están mas familiarizadas y el menos usado "seguro de cesantía".

Las TCP reconocen que es un derecho de ellas y es obligación que las pague la Empleadora, en general las TCP entrevistadas o conocen exactamente el monto de esta imposición o lo desconocen:

E: alguna de ustedes ha usado el derecho de indemnización a todo evento.

M: Yo, cuando yo me retiraba de los trabajos no más

Moderador: ¿Alguien conoce el seguro de cesantía que ustedes tienen derecho?

T: yo si, pero creo que por asesora del hogar no se llama seguro de cesantía

T: indemnización

T: de indemnización no tengo idea pero de cesantía si. Pagan el 4.11

Moderador: ¿alguien sabía del 4.11?

T: yo no tenía ni idea

Moderador: quién paga el 4.11

Varias: al empleador

T: es obligatorio (FG2)

En caso que las TCP desconozcan esta indemnización, esta desinformación es total.

E: Y ¿ustedes conocen si es que utilizan el derecho a la indemnización a todo evento? ¿Lo conocen?

M: No.

M: No. (FG1)

Pero cuando las TCP conocen este derecho, pueden llegar a saber como utilizarlo en caso de despidos y así lo han realizado, y claramente saben que este derecho no se trata de un seguro sino de una indemnización.

E: Como derecho ¿lo conocen?

M: Porque ese es un fondo que a uno le sacan del sueldo.

M: Sí, claro, la indemnización.

M: Pero esa indemnización, esa es la que conocemos, porque una parte, bueno, muchos patrones la colocan ellos, pero en el caso de la trabajadora de casa particular, los patrones colocan algo de un 4% que son 4 mil 600, 200, para... del fondo de indemnización.

M: Sí, subió como a 5 mil y tanto.

M: Yo estoy en 6 mil y tanto.

M: Sí, porque incluso...

E: Y ¿ustedes lo han usado? ¿Alguna de ustedes lo ha usado?

M: Yo hace tiempo.

M: Cuando me retiraron del trabajo, cuando salí del trabajo, he tenido que retirar mi.....

M: Porque dicen que no le van a dar cesantía si no tiene que ir a sacar el fondo de indemnización.

M: No tiene cesantía, tiene fondo de indemnización... (FG1)

T: un pequeño alcance, a mí todos los meses me depositan 4.300 pesos mensual que es una indemnización, una ley que sacó Alwyn el año 90

T: si, es una ley y obligan a pagarlo

T: a mi no han dicho de esa ley

T: en caso que te despidan, es la indemnización

T: ¿no es como la cesantía esa que le llaman, nada que ver?

T: no. Y es obligación

T: a uno le descuentan mil y tantos pesos

T: a mi nada (FG3)

Adicionalmente, también se encuentran TCP que manejan información parcial, porque tienen escasa información respecto a la operatoria de esta Indemnización a todo evento:

M: Parece que es por ese artículo sí.

M: La indemnización no se pierde...

M: Yo la perdí porque fui a (...) si no llevai tu finiquito de tu patrón si la perdí...

M: Pero si no llevas tú...

M: Yo todavía tengo una plata guardada que cuando trabajaba en Puente Alto, me dijeron "a ti te tienen una plata guardada", y yo le dije "qué plata", me dijo "no, una plata de indemnización, usted no la ha retirado" y no la puedo retirar tampoco, ahí está, porque es en (...) y no tengo idea de (...) hace hartos años ya, porque no tengo finiquito, así que ahí está guardada esa plata, se va a perder (FG1)

Incluso, se observa confusión de esta Indemnización con otros derechos, como el post natal:

T: cuando estaba trabajando que crié a un bebé y mi patrona me explicó que había una indemnización que se cancelaba todos los meses y cuando quedé embarazada retiré mi platita (FG3)

También se menciona, pero en forma menos dominante, que este derecho se puede ocupar en acuerdo con las Empleadoras.

Para las empleadores, en cambio, si hay mayor conocimiento del derecho a todo evento y su uso:

M: Y bueno tienen el beneficio ellas de que nosotros obligatoriamente, no como los trabajadores de otras empresas, te tienen, bueno ahora sí es más obligatorio, pero a partir de cierto año, en que nosotros le tenemos que pagar sí o sí la indemnización mensual a través del contrato, el 4,11.

M: El 4,11%.

M: Que ella a cualquier evento, ellas pueden ir, y en un sistema que se llama la [FC] la pueden retirar, solamente con el seis meses de antigüedad sí, con el finiquito. Puede ser que ellas se vayan o que uno la despida, y lo cobran.

M: O por el motivo que sea, ellas van con el finiquito y no tienen que estar trabajando, igual que uno, y cobran ese beneficio, además de todos los beneficios de pensión que tienen, de invalidez, de vejez anticipada, etcétera (FG5)

M: La indemnización. Sí po, cuando, sí, cuando son finiquitadas conmigo yo les digo que pueden retirar su plata en la AFP. (FG5)

Una empleadora reporta el caso de una TCP que fingió tener un finiquito para obtener el dinero del derecho a todo evento:

que llegó una carta ponte tú, te invento en septiembre llevó una carta que aparecía cotizando, yo aparecía como empleadora en condiciones que ella presentaba un finiquito, o sea porque cotizaba si tenía finiquito si yo nunca la he finiquitado, y después nos enteramos que ella para postular a un subsidio habitacional necesitaba plata y entonces alguien le contó que bastaba con una declaración jurada que ella dijera que había sido finiquitada sin presentar el finiquito (FG4)

6. Trabajadores étnicos e inmigrantes: indagar en sus condiciones laborales y sociales.

TRABAJADORES ETNICOS

Respecto a las trabajadoras de origen mapuche que participaron de los distintos grupos focales, hay dos versiones:

Primero, aquellas TCP de origen étnico que no manifiestan ni en el trato personal ni en las condiciones laborales con sus Empleadoras una diferencia negativa respecto de sus pares TCP no étnicas. Aunque esto no indica que esto haya sido así en el pasado.

Sin embargo, sí se reportan en otras experiencias que más que mostrar discriminación, estas TCP de origen mapuche se encuentran en una posición más activa de defensa de sus derechos.

T: aparte que yo tengo la experiencia que soy mapuche. Entonces desde que estoy en el movimiento, he aprendido todos mis derechos y la discriminación no la acepto

Moderador: en el movimiento de

T: mapuches. Así que con mayor razón se cómo alegar y discutir

T: nosotros aquí en Chile no podemos discriminar porque todos somos iguales (FG3)

No ocurre lo mismo respecto a las trabajadoras migrantes extranjeras, en las cuales se reporta maltrato y discriminación:

- maltrato

bueno, a mi tampoco me ha tocado pero tengo amigas peruanas que no le dan comida o le dan el pan que está de varias semanas o lo que dejó así, eso es para ti. Entonces eso es una mala experiencia pero como no le he vivido, no lo puedo creer. Pero el tiempo que tengo acá, la verdad es que nunca me ha pasado eso (FG2)

- discriminación

E: si ustedes pudieran escoger entre una chilena y una peruana ¿habría alguna diferencia al escoger?

M: Sí.

E: ¿Con cuál se quedarían?

M: No. Yo siempre he tenido chilenas.

M: Yo chilena por lo que te conté recién de mi nana peruana, o sea nunca más.(FG5)

Respecto a las situaciones contractuales y montos de remuneración se reportaron situaciones de paridad con las TCP chilenas:

T: en mi caso es por la ley, porque como extranjera no puedo estar sin documentos y eso me permite tener mis documentos al día (FG2)

T: ella me dijo que le gustaba ser justa con todas las personas. Me dijo que siempre a sus nanas

les había pagado, eres la primera peruana, les pago igual (FG2)

Lo anterior, sin embargo, no puede ser considerado representativo de esta realidad, dado el carácter cualitativo de este estudio.

Se señala también la existencia de convenios con Perú para trasposos de fondos previsionales:

Moderador: ¿pero esta previsión que tienen acá se trasposa a Perú?

T: si

Moderador: hay un canje (FG2)

En relación con otros derechos a TCP de origen migrante, se observa un cierto desconocimiento tanto por parte de empleadores como de TCP de situaciones particulares a su condición extranjera, como es el caso siguiente:

“ustedes me tienen que pagar el pasaje (para vacaciones)” “¿y por qué te tenemos que pagar el pasaje?” “no, porque eso dice la ley” fue mi marido y averiguó y no, el pasaje hay que pagárselo cuando uno las despide, para ella y su familia y cuando tienen contrato, bueno, si ella tenía contrato con nosotros y todo, ella exigía que teníamos que pagarle el pasaje (de vuelta) (FG5)

Es necesario destacar algo que va en contra del sentido común que señalan las TCP chilenas respecto de las TCP peruanas, en el sentido de que estas últimas tienen ventajas desleales porque tienden a trabajar sin contrato y por menos remuneraciones; sin embargo, las Empleadoras que han trabajado con estas migrantes, destacan el hecho del mayor nivel cultural que tienen algunas TCP peruanas, lo que las motiva a presentar demandas contractuales muy claras y firmes:

La niña peruana que se viene a estudiar acá, las que he conocido que han trabajado en la casa de mi hermana todas tienen títulos de secretaria ejecutiva, de parvularia, (FG5)

Esto queda confirmado por relaciones formales entre TCP chilenas y migrantes, por ejemplo en el **Primer encuentro entre empleadas de hogar chilenas y migrantes en el Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular (SINTRACAP), del 10 de enero de 2010 (Santiago de Chile), se destaca que**

“El encuentro fue una instancia de conocimiento entre trabajadoras peruanas y chilenas, de intercambio de experiencias, visiones y realidades, no exenta de tensión. Las trabajadoras chilenas sienten que las trabajadoras migrantes admiten condiciones laborales que ellas ya no están dispuestas a aceptar (carga de trabajo, salarios) por lo que se les hace más difícil exigir mejores condiciones. En este sentido, fue provechoso para las participantes conocer las exigencias legales a las que deben responder las mujeres inmigrantes: la necesidad de un contrato para obtener la visa de residencia y mantener su condición de “regular”.

Esto último no es menor, porque las TCP de origen peruano con más estudios, cuentan, con un capital cultural que les capacita para demandar a sus Empleadoras relaciones laborales formales, pero al mismo tiempo, y esto es válido para el conjunto de estas trabajadoras, dada su necesidad de mantenerse legalmente en el país, requieren contar con un contrato.

De acuerdo a este estudio, se exceptúan de estas condiciones contractuales, las TCP que no están legalmente en el país y aquellas que ya cuentan con un contrato sólo formal con otro Empleador y que les incomoda tener un segundo contrato con su Empleadora.

Queremos destacar aquí que como señalamos al inicio de este estudio que: El trabajo doméstico parece ser cada vez más la ocupación de las mujeres latinoamericanas, asiáticas y africanas en los países de mayor desarrollo, aun cuando ellas posean la calificación necesaria para desempeñarse en otras ocupaciones".

Con los datos exploratorios que tenemos, un tipo de las TCP migrantes replica dentro del país esta distancia entre capital humano y oficio, porque varias de las TCP de origen peruano tienen más capital humano que sus pares del país, no obstante no pueden o no saben insertarse en el mercado laboral de acuerdo a estas competencias.

“yo estude para modista en el Perú y me vine para acá creyendo que podía trabajar en eso, pero no encontré trabajo y me tuve que dedicar a esto” (E 4)

Esto también lo corroboran los actores institucionales, para quienes las TCP peruanas tendrían un nivel de información mucho mayor que sus pares chilenas.

7. Comparación entre Derechos y Beneficios legales de TCP y su conocimiento por parte de éstas.

Dado este estudio exploratorio y cualitativo, esta comparación ha de ser tomada como referencia, por ejemplo, para realizar un estudio distributivo o profundización del mismo.

Derechos y beneficios	Conocimiento alto o dominante	Conocimiento bajo	No aparece en el discurso de las TCP	Ejercicio de este derecho
descanso semanal domingos y festivos	Si	-	-	Si
(puertas adentro): derecho a un día libre a la semana	Si			Si
(puertas adentro) este día libre puede fraccionarse, a petición del trabajador, en dos medios días, y que puede ser cualquier día de la semana incluido el domingo además de los festivos.	-	-	No aparece	-
Derecho a seis semanas de descanso antes del parto y doce semanas después de él.	Si (pero a nivel general, no tan específico de los días exacto de pre y post natal)			Si (cuando no hay despidos por esta causal)
durante el embarazo los servicios que la empleada presta deben adecuarse a su estado y necesidades físicas	Si (pero no es visto como una obligación del Empleador, sino una concesión subjetiva de parte de éste)			Si (aunque no se estipula con claridad que es lo que puede hacer y no puede hacer la TCP)
el empleador está impedido de poner fin al contrato desde el momento de la fecundación hasta que el hijo cumpla un año y tres meses		Bajo conocimiento		No, de hecho se relata que el embarazo puede ser causal de fin de contrato
Pensión de vejez: Consiste en el pago de una pensión en dinero para las mujeres que cumplan 60 años y	-	Bajo conocimiento	-	-

que tengan a lo menos 520 semanas de imposiciones si están afiliadas al sistema antiguo (INP).				
Pensión de invalidez: corresponde al pago de una pensión en dinero para la trabajadora que a causa de una enfermedad ha perdido en forma significativa su capacidad de trabajo.	Si (se lo conoce a nivel general, no en cuanto a montos)	-	-	-
Pensión de sobrevivencia: es una pensión en dinero para la familia de la trabajadora, en caso que ésta fallezca. El cónyuge la recibe si es inválido las hijas solteras y los hijos solteros hasta los 18 años. (si son estudiantes hasta los 24 años).	-	-	No aparece en el discurso de las TCP	-
Indemnizaciones por desvinculación o despido: Debido a que no tienen derecho a indemnizaciones por años de servicios, el empleador pago mensual obligatorio del 4,11% del sueldo en una AFP en calidad de	Muy alto conocimiento, aunque no necesariamente con ese nombre. También es frecuente que las TCP manejen el porcentaje de esta imposición			Si, tanto para aquellas que lo hacen en forma 'real', como en aquellos casos que se utiliza como subterfugio con acuerdo de la Empleadora.

"indemnización a todo evento", y de ese fondo el trabajador debe retirar dineros que sirven como indemnización.				
Subsidio de Cesantía: si la trabajadora queda cesante, por causa ajena a su voluntad, y registra doce meses (52 semanas) de imposiciones en los últimos dos años anteriores a la fecha en que se puso término a sus funciones, puede cobrar subsidio de cesantía. Este beneficio se solicita la Agencia del INP	-	Bajo conocimiento (las TCP lo confunden con el derecho anterior y es visto como un término antiguo para designar la Indemnización a todo evento)	-	-
Accidentes del Trabajo: si la trabajadora sufre un accidente a causa o con ocasión del trabajo o en el trayecto entre su casa habitación y su lugar de trabajo, esta seguirá percibiendo de su empleadora el total de sus remuneraciones.	Si, muy alto	-	-	Si, aunque más como referencia de otros que como experiencia propia.
Asignación familiar: la trabajadora tiene derecho a recibir mensualmente una asignación en dinero, correspondiente a un monto fijo que establece la Ley,	Si, muy conocido y muy utilizado por las TCP	-	-	SI

Asignación Familiar Maternal: Si la trabajadora se embaraza y continúa trabajando, tiene derecho a cobrar una asignación maternal por todo el período de embarazo, siempre que sus cotizaciones previsionales se paguen mensualmente.	-	-	No aparece en el habla de las TCP	-
En el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, la trabajadora de casa particular tiene derecho a siete días corridos de permiso pagado y goza de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento.		Poco conocido		Se lo conoce por referencia y sin detalles
Atención de Salud: la trabajadora tiene derecho a recibir atención médica en los hospitales y servicios de salud del estado (consultorios y policlínicos).	Si, muy conocido y utilizado por las TCP	-	-	Absolutamente utilizado; este derecho es por antonomasia el sentido de tener contrato laboral.

Fuentes utilizadas: Dirección del Trabajo, http://www.dt.gob.cl/1601/articles-60059_recurso_1.doc [fecha de consulta 17 de diciembre de 2010]

Biblioteca del congreso Nacional, guía legal sobre: Trabajadores de casa particular, <http://www.bcn.cl/guias/trabajadores-de-casas-particulares> [fecha de consulta 17 de diciembre de 2010].

VIII. Propuesta de dimensiones y variables a ser tenidas en cuenta en una investigación cuantitativa que permite medir distributivamente los hallazgos de este estudio.

Dimensiones

Datos demograficos (para ver si le interesan o no la AFP):

1. Edad
2. Cantidad de años de cotizaciones previsionales
3. Si es carga o no de su marido
4. Nivel educacional alcanzado
5. Comuna donde nació

Es beneficiaria de programas sociales estatales o del municipio (para ver su interés o no en tener contrato y el conflicto con los puntajes para acceder a beneficios)

- Programa Puente
- (otros)

Jornada de trabajo en días a la semana: (para determinar si conoce o no contratos por jornadas parciales y si puede acceder a ellos)

- Cuantos días a la semana trabaja (no incluir feriados)
- Efectua reemplazos de otras TCP con otras empleadoras? (en este caso pueden ser menos días y que no alcancen para contrato)
- Si trabaja por días, es con Empleadores formales o sus Empleadoras son parte de su red de amistad o familiar (para ver si en este ultimo caso tienen o no identidad de TCP)

Pago imposiciones (para ver si lo hace empleador o la TCP)

- Quien paga las imposiciones mensuales?
- (si los paga ella) ha ocurrido alguna vez que no las haya pagado?

Conoce cuales son los beneficios de tener contrato? (respuesta abierta)

Ha accedido a beneficios de contrato? (no incluir salud, pero si accidentes del trabajo)

Información y conocimiento sobre AFP:

- ☞ Que es la AFP/ IPS/ INP
- ☞ Recibe informes trimestrales de AFP? Los entiende?
- ☞ Se ha acercado a su AFP?IPS/ INP? En que ocasion?
- ☞ (Aqui se pueden incluir mas aspectos como calidad de información, tiempo que dedico, trato, etc)

Que es el derecho a Indemnización a todo evento?

Cuándo se utiliza

Ha hecho uso de este derecho?

El contrato de contrato para las TCP es una protección general o el derecho a un conjunto beneficios particulares. (porque es importante saber si el contrato es un bien que protege en un sentido amplio y simbólicos o es percibido de manera más instrumental como un conjunto de derechos particulares y separados entre si.

Cuáles son los aspectos más difíciles de acordar con el empleador

Cuáles son los aspectos más sencillos de acordar con el empleador.

Cuales aspectos les gustaría no negociar con su empleador, que fuera aceptado sin más? (no incluir monto del salario)

Cómo se presenta sus requerimientos de honorarios: testear el manejo de sueldo bruto/líquido; si sus demandas de honorarios se presentan más imposiciones o las incluyen.

Bajo que circunstancias es conveniente cotizar por menos de lo pactado (respuesta abierta)

Se siente debidamente recompensada por su empleador (incluyendo salario, trato, respeto de derechos, etc)

Qué motivaciones tienen para regularizar situación contractual (respuesta abierta)

Referencia de Ingresos actuales efectivos (por tramos)

Expectativas de remuneraciones (testear si están en el tope de lo deseado o sus expectativas son más altas)

Conocimiento de su pensión en caso de tener ahora la edad para jubilar (por la Cartola) de y otros beneficios.

Expectativas de su monto de pensión futura.

Motivación para entrar a trabajar como TCP:

- Por necesidades económicas urgentes
- Porque siempre lo ha hecho
- Porque no ha encontrado otro trabajo
- Por cambios en su condición civil: separación o viudez
- Desde que se convirtió en Jefa de Hogar (y por razones distintas a las anteriores).

Cómo accedió a este trabajo actual:

- Una persona conocida la referencio a la Empleadora
- La Empleadora la contactó
- A través de una agencia

- A través de la Municipalidad u otro agente similar
- Usted se presentó ante la Empleadora

Juicio sobre las TCP migrantes: indagar en el continuo: son personas que tienen las mismas necesidades que nosotras / son personas que nos quitan/rebajan la calidad de nuestro trabajo.

Items

Dada la relevancia del tema contractual, proponemos los siguientes ítems a considerar en las dimensiones del Contrato y la Previsión:

<i>Situación</i>	<i>Contractual:</i>
1) Tiene	contrato?
-Si (preguntas 2, 5 y 6)	
-No (items 3 y 4)	
2) Si, hace cuanto? (en meses)	
Si no tiene contrato...	
3) Porque no tiene contrato?	
-No lo consideraba necesario	
-No sabia que podia tener contrato y/o exigirlo	
-Prefiere mantener la relacion laboral como esta	
-Su empleador no lo considera necesario	
-Lo solicito a su empleador, pero este se nego a formalizar esta relacion de trabajo (pasa a pregunta 5)	
-otra: ¿cual?	
4) Hace cuanto tiempo le solicito a su empleador hacer un contrato de trabajo?	
En semanas o meses.	
5) El contrato que tiene contempla o estipula los siguientes aspectos?	
Selección múltiple	
A) labores a realizar (cuidado niños, planchado, regar el patio, etc.)	
B) modalidad del servicio (puertas adentro o puertas afuera)	

- C) horarios de inicio y termino de la jornada
- D) días de la semana en que se desarrollan actividades
- E) días y horarios de descanso (para almorzar por ejemplo)
- F) monto a cotizar por parte del empleador
- G) fechas de pago, adelantos, aguinaldos
- H) etc.

6) Como evaluaría el nivel de cumplimiento de lo estipulado en su contrato de trabajo?

- 5 Todos los aspectos se cumplen
- 4 Casi todos
- 3 Algunos
- 2 Pocos
- 1 Ninguno

Situación

Previsional

1) Su empleador paga las cotizaciones previsionales?

- Si
- No

2) Usted ha solicitado a su empleador pago de cotizaciones

- Si
- No, pasa a siguiente

3) Porque Usted no ha solicitado pago cotizaciones?

- A) Prefiere que le den esa cantidad en dinero
- B) Teme que su empleador se moleste/la despida
- C) No sabia que podia exigir este derecho
- D) etc.-

3) usted considera que al momento de jubilar, imponer por el mínimo o por el sueldo efectivo:

- A) Es igual, porque la pensión va a ser la misma
- B) No es igual, porque la pensión va a ser notoriamente distinta.
- C) No lo sé, y me gustaría saber cuál es la situación real
- D) No lo sé, y en este momento, no es un tema que me interese.

IX. Propuesta de herramientas y métodos para que la subsecretaría de pensiones pueda intervenir en este mercado laboral

La intervención que puede realizar la Subsecretaría en este mercado laboral puede ser a nivel de gestión institucional y legal como comunicacional.

En este capítulo, nos centramos preferentemente en la intervención comunicacional, no sin antes presentar nuestra posición sobre lo que se puede hacer a nivel de gestión institucional:

Gestión Institucional

Uno de los grandes temas que se resalta en este estudio es el fenómeno de que el contrato entre Empleadora y TCP muchas veces se realiza por bajo el monto realmente estipulado, lo que trae aparejado una subcotización que va en desmedro de la pensión final de la TCP.

Hemos dicho que en esto el sistema global de derechos de la TCP entrega señales paradójales, porque por un lado incentiva el uso del contrato y por otro, motiva a que las TCP hagan uso de derechos sociales y de salud, los que son menos costosos si se tiene menos puntaje en la Ficha de Protección Social, que a su vez se ve impactada por los ingresos declarados; lo que motiva a subdeclarar los ingresos.

Por ejemplo, un tipo de gestión puede ser que los ingresos que se subdeclaran por las TCP quedaran en un mismo tramo de puntaje que los ingresos efectivamente pactados, de modo que no hubiera necesidad para las TCP de ‘engañar’ al sistema.

También es importante que las AFP comuniquen a sus afiliadas de TCP el impacto que tiene en sus pensiones la subdeclaración de las imposiciones; de manera de contrargumentar la tesis presenten en el discurso de una posición de las TCP, que imponer por el mínimo o por el sueldo real no afecta el estado final de las imposiciones. Tesis que si es percibida por otra posición de las TCP.

Una de las falencias presentes en el discurso de las TCP es que no se percibe en conjunto el sistema social que las apoya y está detrás de ellas.

Esto implica que muchas veces el Contrato es la figura social que genera cierto respaldo institucional para las TCP, porque no observan que instituciones que conocen – como FONASA, AFP- estén actuando efectivamente como garantes de su condición laboral: no se perciben ni discursos ni personalidades institucionales que estén preocupadas de su situación.

De manera que las TCP no pueden asociar un conjunto institucional de respaldo si no perciben hablas e imágenes concretas de esta situación; y esta situación es la que se necesita revertir.

En otras palabras, las TCP se sienten apoyadas por instrumentos y beneficios concretos que les son favorables en forma individual, pero no se reconocen como un colectivo social que es apoyado por una institución o varias instituciones con hablas y figuras reconocibles y concretas.

Al respecto es interesante lo que se está haciendo en Antofagasta acerca de una campaña interinstitucional para fomentar el contrato de trabajo entre las TCP, porque además de motivar a esta acción a estas trabajadoras, se cumple también con el papel de mostrar que hay detrás de ellas una institucionalidad que las respalda

Recomendaciones comunicacionales

Estas recomendaciones comunicacionales las presentamos en 'formas y contenidos' comunicacionales y canales de comunicación.

Respecto de las formas y contenidos comunicacionales

- ☞ Decíamos anteriormente que las TCP conocen en general sus derechos más importantes y algunos de estos actores que los detentan (FONASA, MUNICIPIO, AFP, otros servicios del estado), pero no existe una figura que consolide estos actores y derechos.

Para ello es importante que se presente y consolide a la Subsecretaría de Previsión Social como un actor que comunica e interpela directamente que es la figura institucional que está detrás de la figura social del Contrato.

- ☞ No hay que asociar la defensa de derechos con la victimización de las TCP, porque este tiende a ser más un discurso cristalizado entre actores sindicales y algunas TCP, que no se hace cargo de la mayor capacidad de reivindicación de las TCP y del cambio de percepción de las Empleadoras, donde ha entrado un discurso más modernizador al respecto.

Por lo tanto, se requiere comunicar la presencia de estos derechos desde un plano más de igualdad de poder entre TCP y Empleadora; lo que también sirve para orientar la práctica y discurso de las TCP a este fin.

Al respecto, para graficar más aún esta relación de igualdad que se verifica o puede verificarse entre TCP y Empleadoras, es comunicar los deberes tácitos o explícitos que tienen las Trabajadoras de Casa Particular con las Empleadoras, formales, como avisar su salida con un mes de anticipación e incluso informales, como anticipar los días que se pide permiso.

- ☞ Uno de los contenidos a comunicar debe ser asociar estos derechos a las realidades globales de las TCP, para motivarlas a que se hagan parte de un colectivo social que tiene las mismas fortalezas y debilidades que ellas como personas individuales.

Y en ese plano asociar las debilidades – como no contrato, subcotización- a los datos estadísticos que se reflejan a nivel país y regional dentro de las TCP; y así también con las fortalezas – contrato, uso de derechos.

De modo que la crítica o apoyo a estas conductas estén respaldadas con lo que hacen las TCP en forma masiva. Esto además de respaldar este conocimiento y empoderar a

las TCP, sirve también para contrarrestar discursos cristalizados que hacen mención más de lo que ocurrió en el pasado que de lo que ocurre en el presente.

- ☞ Otro recurso comunicacional que creemos importante es que el tema de los derechos y la relación contractual entre TCP y Empleadores se enmarque en una relación ética y que bajo esta condición se entienda tanto el trato informal, que de hecho tiende a ser mejor que peor, como el trato formal del contrato y sus derechos.

Porque de esta manera, se saca la legalidad como un recurso que más bien prohíbe a las personas (y asusta), especialmente las Empleadoras, y se lo asocia a una conducta ética y positiva de mutua coordinación que tiene recompensas para ambos actores.

Además, este discurso ético que envuelve lo legal, está en sintonía con ciertos discursos públicos que han sido bien recibidos por todos los actores de la sociedad: como el 'suelo ético' propuesto por la Iglesia Católica.

- ☞ También es relevante que las TCP aprendan con comunicados concretos que muchos de sus argumentos para subdeclarar son falaces, por ejemplo, que es efectivo que al subdeclarar lo que se 'ahorra' en salud no tiene ninguna relación con lo que se pierde en pensiones.

Al respecto es importante constar con tips informativos donde TCP jubiladas cuenten su experiencia habiendo subcotizado y no haciéndolo y su impacto en las pensiones.

O por ejemplo, que en algunos tipos de cobertura por accidente, respalda más y mejor una cotización por el suelo efectivo que una subcotización.

- ☞ Hay otros contenidos comunicacionales más específicos a presentar, como la diferencia entre salarios brutos y líquidos; la necesidad de expresar su demanda de suelo con las imposiciones incluidas, para evitar la separación de estas en el trato final.

También enseñar a leer la Cartola que entrega la AFP

- ☞ Respecto a los tonos y formas de comunicar se requiere salir del lenguaje formal culto que esta distante del lenguaje cotidiano y oral de las TCP e incluso Empleadora, para acercar más los contenidos de estos derechos a la comprensión más directa de estas personas.

Canales de Comunicación

Es importante reforzar comunicacionalmente los distintos actores que apoyan institucionalmente la relación TCP y Empleadora a través de los distintos canales.

Canales más posibles que existentes, porque los actuales son más bien escasos o no muy directos, como las Municipalidades, AFP, Sindicatos de TCP.

Por eso se requiere construir canales de llegadas más masivas a las TCP.

Para este fin es necesario que se realice de segmentación de audiencias, para conocer los principales canales de comunicación que utilizan las TCP y las Empleadoras.

Estamos pensando que la Subsecretaria puede comunicar a través de MCM como radio, prensa y TV.

A través de la radio, con tips informativos a través de diálogos o mensajes que estén en sintonía con programas de radio asociadas a este público de TCP, esto es, con mensajes con cierto humor y placenteros; más bien lejos de los tonos de discursos reivindicativos asociados a las antiguas 'luchas callejeras'.

A través de la Prensa, utilizando el formato de cartas (al director, corazón) para responder inquietudes concretas y universales de las TCP en relación a sus situaciones contractuales.

A través de la TV. Estimamos que es importante poder llegar en forma masiva tanto a TCP como empleadoras, si la Subsecretaria pudiese intervenir con sus mensajes dentro de la trama de las telenovelas.

Esto no es difícil de realizar y pudiera tener un alto impacto si las 'nanas' de las teleseries comienzan a mostrarse como sujetos de derechos y superar la versión más tradicionalista que se las presenta habitualmente, y acercarse más a lo que hoy sucede con ellas.

X. Elaboración de conclusiones finales

1. El trabajo doméstico de las TCP está en fase de transición entre una concepción tradicional y otra más moderna.
2. Las TCP tienen una percepción más bien general de sus derechos y beneficios.
3. El contrato es una práctica que cada vez se hace más habitual entre TCP puertas afuera.
4. La posibilidad de hacer un contrato no es tan conocida por las TC de trato diario.
5. La práctica de subcotizar se extiende entre las TCP por acceder a mejores beneficios sociales y de salud.
6. El tema de la previsión social se lo asume pero no como una reivindicación importante por parte de las TCP.
7. También existe desprotección social –ausencia de contrato – por imposición de las Empleadoras.
8. Las empleadoras que recurren al Contrato o lo hacen por temor a acciones legales de la TCP o por convicciones éticas.
9. El Contrato es al mismo tiempo una figura de respaldo simbólico de protección y una garantía de derechos básicos y particulares.
10. La TCP pasa de un estado pasivo a uno activo de reivindicar sus derechos laborales con los empleadores:
 - ☞ cuando hay un quiebre en su biografía, por ejemplo, se convierte en jefa de hogar y se da cuenta que tiene que mantener y proteger a su familia y aparece el tema de la ‘vejez’ como una preocupación.
 - ☞ Cuando se da cuenta que se acerca al período de jubilación y la necesidad de imponer.
 - ☞ Cuando su familia se empobrece –el marido pierde el trabajo- y necesita un contrato para imponer (aunque en esta situación se favorece la subcotización para quedar en los tramos bajos de FONASA).
 - ☞ En algunas identidades juveniles la reivindicación de derechos es parte del bagaje personal que proviene de su familia.
11. Las TCP son percibidas por sus pares chilenas o como competencia laboral desleal o como pares en su búsqueda de estándar de vida.
12. El juicio de que todas las TCP migrantes prefieren trabajar sin contrato y de manera informal es desmentido en muchos casos, porque por razones legales, por razones de conveniencia y por su capital humano, si buscan y demandan relaciones contractuales formales.

13. Es necesario distinguir al menos cuatro tipos cruciales de TCP:

- ☞ Aquellas que son leales laboralmente al oficio y su identidad laboral (y personal) es la de ser TCP, una nana, porque su identidad laboral está en el presente de este empleo.
- ☞ Aquellas que son leales al empleo como un negocio para buscar recursos económicos y tienen otras expectativas laborales; su identidad laboral radica en el futuro: después de estudiar o encontrar otro tipo de empleo. Y esta fuente de empleo le permite generar ingresos para, por ejemplo, pagar estudios o dedicarse a un emprendimiento.
 - O bien, estas TCP buscan a través de este empleo satisfacer necesidades económicas urgentes, que cuando son satisfechas, decae el interés por mantenerse en este empleo.
- ☞ Y aquellas que no se conciben estar bajo una identidad laboral de TCP o de Nana a pesar que en la práctica si lo realizan, porque se contratan a 'cuidar la casa y los niños' de vecinas o amigos por un pago diario; y perciben que esto es más un servicio de retribución a la amistad o a la familia, que una relación contractual en el mercado laboral.
 - Es probable que estas personas no busquen insertarse en el mercado de las TCP, sino que se su área de influencia laboral es el barrio, la vecindad o directamente el ámbito familiar.