

# **Entre la institucionalidad y el (in)cumplimiento: ser “empleada doméstica” nicaragüense en Costa Rica**

*Cynthia Mora Izaquirre*

## Introducción

41

*Entre la institucionalidad y el (in)cumplimiento: ser “empleada doméstica” nicaragüense en Costa Rica*

En Costa Rica, en la década de los ochenta, hubo un cambio en el modelo de desarrollo que impulsó la incorporación activa de las mujeres a la fuerza laboral (Martínez et al. 2010). Bajo este nuevo espacio quedó una brecha sobre quién iba a sustituir dentro del hogar a esas mujeres costarricenses encargadas del trabajo doméstico y el cuidado de menores y adultos mayores dentro de las unidades sociales y productivas que son los hogares. Uno de los nichos de mercado para las mujeres en general ha sido el trabajo doméstico remunerado (TDR) que se convierte en un servicio básico de consumo en los hogares clase alta en el país y que es de fácil acceso para muchas mujeres por no requerir constancias de estudios.

Para suplir esa necesidad de trabajo y cuidado doméstico, en Costa Rica empiezan a contratar mujeres migrantes nicaragüenses desde los noventas. Esto produjo una fuerte feminización de los flujos migratorios desde Nicaragua. Particularmente entre 1990 y 2005, las mujeres nicaragüenses llegaron a superar en algunos momentos el 50 % del flujo migratorio hacia Costa Rica (FUPROVI, 2004), lo cual incluso se sostiene ligeramente en el tiempo según el Censo del 2011 (el último realizado): la cantidad de mujeres nicaragüenses era de 151 648 contra 136 118 hombres nicaragüenses (es decir, por cada 100 mujeres hay 90 hombres) (INEC, 2014).

Este artículo tiene como propósito explicar cómo el cambio en el modelo productivo que abrió oportunidades para las mujeres costarricenses a la incorporación al mercado laboral acarrea cambios en los hogares y, con el tiempo, cambios legales para el manejo del sector del servicio doméstico —por ejemplo en los horarios o en la obtención de seguros flexibles para garantizar su acceso a los servicios de salud estatal—. Actores políticos como la Asociación de Trabajadoras Domésticas (Astradomes), el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) desempeñaron un papel

en estos cambios que benefician al sector en general pero que muchas veces dejan en mayor desventaja a las migrantes que laboran en ese campo.

Este capítulo inicia con una explicación del cambio del modelo productivo que conlleva una mayor participación de las costarricenses en el mercado laboral y de la recepción de migrantes en el país. Posteriormente se hace una descripción de la situación que enfrentan las mujeres al salir a trabajar fuera del hogar que provoca la demanda de TDR. Luego se caracteriza al sector y se enumeran algunos cambios en la legislación (unos relativamente superados y otros pendientes). Después hace referencia a las especificidades sobre la situación de las extranjeras que brindan dichos servicios, se presenta una breve descripción del 2020 cuando la pandemia de la covid-19 golpea al sector y, finalmente, un cierre con algunos desafíos y recomendaciones a valorar.

## Cambios en el modelo productivo en Costa Rica

Costa Rica es un país pequeño y con una población reducida que, desde su independencia de España en 1821, buscó integrarse al mercado internacional por medio de productos agrícolas, especialmente en el siglo XIX; según el censo de 1883, para esa época había 182 073 habitantes (Bermúdez y Pochet, 1980). Esto influyó en el modelo productivo agrícola de cultivos como el café y el banano dado que había bastantes territorios “libres” que se adecuaron para explotarlos.

Por décadas, estos cultivos tuvieron una marcada relevancia hasta llegado el siglo XX, específicamente en los años sesenta. En ese momento empezaron a implementarse cambios como, según Bermúdez y Pochet (1980), la diversificación de la actividad agroexportadora, el impulso a la industrialización y la promoción de un Estado más moderno con un nuevo modelo de desarrollo económico.

Este cambio se consolida en la década de los ochenta cuando se ponen en práctica los Programas de Ajuste Estructural (PAE) que empiezan a impulsar un nuevo modelo económico industrializado. Así, se buscaba el “desarrollo del sector privado, racionalización del sector público y desarrollo de las exportaciones” (Torres, 1990 citado en Carvajal, 1993, p. 47). Con esas medidas se desata una crisis económica en 1982 en la administración del Lic. Rodrigo Carazo. Este cambio en el modelo económico vino a impulsar “actividades económicas como el turismo o los flujos del capital extranjero y la inversión extranjera directa (para el mercado inmobiliario y empresas extranjeras). También por medio de una diversificación de los productos de exportación” (Segovia, 2004; Rosa, 2008; Román, 2010, citados en Acuña et al. 2011, p. 16).

Esta transformación provocó en Costa Rica la necesidad de mano de obra y un buen “proveedor” fue Nicaragua. De esta manera, algunas actividades productivas empezaron a recaer en los extranjeros, especialmente en la década de 1990 y 2000 y se mantuvieron así por años. Para 2016, el mayor empleador de inmigrantes es el sector comercio (15,8 %), servicios domésticos (13,6 %), agricultura (14,3 %) e igual porcentaje en construcción (OCDE, 2018, p. 73).

Es bajo este panorama que los datos que arrojan los censos son llamativos, pues se puede ver un crecimiento desde 1973, en ocasiones muy acelerado como en 2000, que está ligado a dinámicas de migración laboral.

**TABLA I**  
**Censos realizados en Costa Rica**

Años	1950	1963	1973	2000	2011
Total nacidos en Costa Rica	766.054	1,306.111	1,825.088	3,518.112	3,915.813
Total nacidos en el extranjero	34.821	30.128	34.857	242.910	385.899
Total	800.875	1,336.274 <sup>1</sup>	1,871.780 <sup>2</sup>	3,810.179 <sup>3</sup>	4,301.712

Fuente: Elaboración propia con datos del INEC.

Según el Censo realizado en 2000 por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), es evidente que el porcentaje de extranjeros aumentó de manera sustancial de 1973 al 2000. Del total de extranjeros censados, 190 963 provenían de Nicaragua (95 448 hombres y 95 515 mujeres). Esto evidencia que, para las mujeres, también es una buena opción migrar.

Los conflictos políticos, económicos y sociales que ha enfrentado Nicaragua durante esos mismos años han provocado que la emigración sea una estrategia de sobrevivencia, como sostiene Guzmán (2004, p. 120):

la distancia entre pobres y ricos se ha multiplicado desde 1990 y por asombroso que parezca, la migración de los nicaragüenses ha sido mayor en el postsandinismo, eso significa que la exclusión social y la pobreza ha

- 1 En 1963 hubo 35 personas cuya categoría de origen fue “ignorado”.
- 2 En 1973 se contabilizaron por aparte las personas naturalizadas: 11 835.
- 3 Naturalizados: 49 157.

provocado más migración que la guerra civil de los años ochenta, a pesar de todo esto la desigualdad continúa excluida del debate público [sic].

Bajo este panorama, Costa Rica empieza a consolidar una relación cada vez más fuerte con Nicaragua. Y aunque en los ochentas la migración nicaragüense tuvo un perfil más de refugiados, en los noventas adquiere un perfil laboral —especialmente en labores manuales— y con feminización del flujo migrante. Entre las ramas de la actividad económica, para personas no nacidas en Costa Rica, se puede resaltar que ya en el 2009 los extranjeros se ocupaban en los siguientes sectores: (i) agricultura, ganadería, caza y silvicultura; (ii) industrias manufactureras; (iii) construcción; (iv) comercio al por mayor y menor; y (v) servicios domésticos (León, 2012). Tan importante es la comunidad extranjera en Costa Rica que, según datos del INEC y de la Dirección General de Migración y Extranjería (DGME), se estima en 9 % de la población. Esto convierte al país en el mayor receptor de migrantes de Centroamérica y uno de los que posee mayor cantidad de extranjeros proporcionalmente a su población.

Bajo este panorama migratorio, las mujeres nicaragüenses lograron un nicho laboral en el TDR por ser un trabajo que no demanda altos niveles educativos y que reproduce roles de género. Por ello, es posible afirmar que “la presencia creciente de trabajadoras nicaragüenses en el servicio doméstico se relaciona con factores como los cambios en el largo plazo en la estructura laboral femenina, que redujeron la oferta de trabajadoras domésticas en el país” (Morales y Castro, 1999, p. 17). Dado que las nativas tuvieron acceso a otros espacios laborales, apareció la posibilidad de ser sustituidas por extranjeras.

## Entre la incorporación al trabajo y la atención de los hogares

Histórica y culturalmente el papel de las mujeres ha estado ligado a la reproducción y cuidado, pero en el marco de los cambios de modelo económico también se dio una variación en el mercado laboral. Aquí, “uno de los cambios más importantes que primero trajo aparejado la crisis económica, y luego consolidó el nuevo modelo, fue la alta incorporación de mano de obra femenina y joven” (Martínez et al., 2010, pp. 16–17). En la década de los noventa se observaba una participación de las mujeres del 32 % (Morales, 2019) y aumentó a 40,7 % para 2006 (Estado de la Nación, 2007).

La incorporación de las mujeres al mercado laboral en Costa Rica ha generado que los campos que culturalmente han estado ligados a ellas, como el cuidado y la administración del hogar, sean ahora llevados a

cabo por la contratación de otras mujeres. Esto va de la mano de un Estado que no pone en marcha programas que apoyen una incorporación en igualdad de condiciones con los hombres desde el principio. Sólo algunos se implementaron hasta muchos años después cuando se habilitaron servicios de cuidado, pero estuvieron enfocados a familias de bajos ingresos. Un ejemplo es la Ley 9220 de 2014, por medio de la cual se creó la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil que tiene como meta atender a familias en situación de pobreza y de zonas rurales.

Según Morales y Segura (2018), Costa Rica es el cuarto país de América Latina con menor participación de mujeres en el mercado laboral. Una explicación es la falta de políticas contra la desigualdad de género y en materia de maternidad y paternidad, lo cual pone en perspectiva el valor que muchas familias ponen al TDR como método de apoyo ante la falta de vías estatales para mantener una vinculación en el mercado laboral y las tareas cotidianas del hogar. Acá no hay que perder de vista que la apertura del modelo a la incorporación de las mujeres costarricenses no quiere decir que el Estado brinde las estructuras ideales para salir del hogar sin preocupaciones de lo que sucede dentro de él. Es decir, se creó un modelo que promovió la participación, pero no necesariamente los servicios que necesita un hogar. Por esto, los hogares que emplean TDR son aquellos donde realmente compensa salir de casa porque el salario permite sustituir a la “señora de la casa” por una “muchacha”.

No es gratuito que los consumidores de TDR sean los hogares de clase media y alta, donde a estas mujeres se les llama “empleadas” o “muchacha”. Desempeñan diferentes labores, tienen varias jornadas que van desde trabajar unas horas, medio tiempo o completo en diferentes casas o incluso “con dormida”. Esto último quiere decir que la persona trabaja tiempo completo en ese hogar y duerme ahí mismo y recibe alimentación a cambio de una reducción en su salario, conocido como “salario en especie”.

## Perfil del sector de servicios domésticos y la incorporación de las mujeres migrantes

Estudiar este sector ha sido históricamente complejo por las características de informalidad y discrecionalidad de estos servicios. Sin embargo, N. Morales, del Programa Informe Estado de la Nación, aportó algunas características de este sector laboral (Comunicación personal, 26 octubre, 2020). Mencionó que, entre 2001 a 2013 según datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) del INEC, el sector se caracterizaba por tener: (i) entre 35 y 54 años (más de la mitad de la

muestra se encuentra ahí); (ii) un bajo perfil educativo, pues cerca del 40 % cuenta con estudios de primaria básica completa y hace de esta la actividad económica con menor grado de escolaridad; (iii) jornadas parciales; (iv) una baja tasa de aseguramiento directo y en su lugar tener otras formas de aseguramiento, especialmente de tipo familiar; y (v) un elevado incumplimiento de garantías laborales. Además, la pobreza en el servicio doméstico ha oscilado entre un 15 % y 20 %, los hogares que contratan TDR pertenecen a los deciles más ricos y más del 85 % de las trabajadoras domésticas trabajan en una sola vivienda, con casi la mitad en jornadas de medio tiempo.

No obstante, saber con certeza la cantidad de personas que desempeñan el TDR es complejo, pues presenta grandes retos a nivel metodológico. Por ejemplo, la ENAHO define “actividades de los hogares como empleadores”, que toma en cuenta actividades de personal doméstico tales como empleadas domésticas, cocineros, camareros, mayordomos, lavaderos, jardineros, porteros, conductores, vigilantes, institutrices, instructores, niñeras, profesores particulares, secretarías, entre otros. Con esa definición tan amplia, otros estudios han tomado ese dato como el más cercano y ligado al TDR.

**TABLA 2**  
**Costa Rica: distribución porcentual de actividades de los hogares como empleadores en el II trimestre 2019 vs II trimestre 2020, según sexo.**

Sexo	II trimestre 2019	II trimestre 2020
Mujeres	139.604 (88,2 %)	76.121 (85,9 %)
Hombres	18.632 (11,8 %)	12.495 (14,1 %)
Total	158.236 (100,0 %)	88.616 (100 %)

Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta Continua de Empleo (INEC)

En la tabla anterior puede observarse que, en 2019, más de 139 000 mujeres estaban activas en el TDR, pero, un año después, el país (y el mundo) recibe el golpe de la pandemia de la covid-19 y se refleja una disminución sustancial a casi la mitad. Esta afectación se analizará más adelante.

Con esos datos se puede valorar también lo abierto que es el sector, y debido a sus características de fácil ingreso, las mujeres nicaragüenses son parte importante dentro de este espacio laboral. Martínez et. al (2010) estimaban que el 17 % de las personas en TDR eran

nicaragüenses y, por ser extranjeras, están en un estado de vulnerabilidad más grande. Esto quiere decir una mayor exposición a la no garantía y protección de sus derechos laborales, e incluso, pueden llegar a verse afectadas negativamente su integridad física y moral.

Las características estructurales del sector demuestran lo inestable que es y cuán fácil es entrar porque no se exigen acreditaciones ni títulos, pero también el alto grado de falencias en las garantías laborales que debería brindar. En épocas pasadas el nivel de abusos era tan claro que ameritó una organización de grupo y presión a diferentes actores políticos.

## Cambio del marco legal para el TDR y retos de cumplimiento

Al conformarse cada vez de manera más clara en hogares de clase alta la demanda de TDR, se empiezan a evidenciar algunos retos de regulación de la prestación de ese servicio que es consumido en la esfera de la privacidad de los hogares. Así, se empieza desde el mismo gremio a ver la necesidad de luchar por mejoras en sus condiciones laborales. En esta sección se resaltan tres asuntos clave: (i) el pago de salario mínimo, (ii) la regulación de su jornada laboral; y (iii) acceso al seguro social.

Las luchas por mejores condiciones laborales en este gremio no son nuevas. Desde décadas atrás ya había luchas y victorias en esta área: “ya en el año 1964 se aprobó una reforma del capítulo VIII del Código de Trabajo de 1943 sobre las trabajadoras domésticas gracias a las acciones de la Asociación de Servidoras Domésticas de Costa Rica” (Lerussi, 2008 citado en Bonnie, 2010, p. 78). Para esta época también se regula el salario en especie porque este tipo de remuneración se prestaba para abusos, como por ejemplo, ser víctima de trata de personas o incluso de trabajo infantil. Se logra entonces que la jornada laboral se reduzca de catorce a doce horas, se regula el derecho a descanso (medio día) y vacaciones pagadas (quince días).

Esas condiciones se mantienen a lo largo de décadas, lo cual pone en desventaja a estas trabajadoras en comparación con otros trabajadores que sí tenían jornadas de ocho horas, acceso a más derechos (como un día de descanso), seguro social y mejores salarios. Es así como en 1990 fue fundada la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES) por la costarricense Rosa Acosta, quien trabajaba en TDR y debido a los abusos que enfrentaba vio la necesidad de organizarse y plantear luchas por las mejoras de sus condiciones laborales.

Después de años de luchas ante diversas instancias gubernamentales, ASTRADOMES logra el 24 de julio de 2009 la publicación de la



Ley 8726, en la cual se vuelve a modificar ese capítulo del Código de Trabajo de 1943 titulado “Reforma del Capítulo Octavo del Título Segundo del Código de Trabajo, Ley N° 2 Ley del Trabajo Doméstico Remunerado”. Allí se estipulan varios cambios en las condiciones laborales, incluido el establecimiento de un salario mínimo por el Consejo Nacional de Salarios<sup>4</sup>, la reducción de la jornada de doce a ocho horas diurnas y seis nocturnas (como en otros trabajos), las horas extras deben reconocerse como tiempo extraordinario y tendrán un límite, y los empleadores tendrán la obligación de brindar un aseguramiento a estas trabajadoras ante la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS).

Hubo cambios significativos, como tener un día libre, que el salario en especie no forme parte del rubro de salario mínimo, no poder contratar personas menores de 15 años, derecho a indemnización en caso de despido injustificado, entre otros derechos. Esto permitió mejorar las condiciones de trabajo de estas mujeres. Aún así, lo complejo de llegar a un cumplimiento real y activo apenas iniciaba.

### **Empleadas extranjeras: la meta de tener un permiso de trabajo, seguro y sortear riesgos**

En general, las mujeres extranjeras y especialmente nicaragüenses, encuentran en el TDR una manera ágil y accesible para incorporarse al mercado laboral. Pero luchar por mejoras en sus condiciones laborales nunca ha sido una tarea sencilla, pues el disfrute de esos beneficios legales debe contar con el apoyo real y el compromiso de su patrono. En ocasiones, deben incluso tener un permiso de trabajo vigente tramitado por su jefe<sup>5</sup>.

La siguiente tabla presenta cuántas mujeres extranjeras hay en este trabajo. Estos datos coinciden de manera cercana con los que hablan sobre un 17 % de mujeres procedentes de Nicaragua en el 2010 (Martínez et al., 2010). En otras palabras, la tendencia incluso aumenta.

Las trabajadoras migrantes necesitan el permiso de trabajo que se debe solicitar en la DGME, lo que implica la voluntad del empleador para ayudar en los trámites ante dicha institución, costos y demanda de tiempo. Además, el cambio de categoría migratoria tiene un costo

---

4 Para tener una idea sobre ese tema, en el 2020 el Consejo Nacional de Salarios estableció que el salario mínimo de una trabajadora doméstica era de ₡199.648,045 (USD \$330) mensuales.

5 La excepción es si la persona ya goza de una categoría migratoria regular como ser casada con costarricense o madre (o padre) de costarricense que es “libre de condición”, lo que se traduce en poder trabajar libremente en lo que se pueda ocupar. Otra excepción también es el ser naturalizada.

de \$200 dólares y la ley no especifica quién los debe de asumir, si el solicitante o el empleador y deben llegar a un acuerdo sobre eso en privado.

**TABLA 3**

**Costa Rica: distribución de actividades de los hogares como empleadores para el II trimestre 2019 vs el II trimestre 2020, según país de nacimiento**

País	II trimestre de 2019	II trimestre de 2020
Costa Rica	107.799 (77,2 %)	52.196 (68,6 %)
Nicaragua	29.727 (21,3 %)	22.899 (30,1 %)
Honduras	1.103 (0,8 %)	119 (0,2 %)
Panamá	146 (0,1 %)	907 (1,2 %)
México	721 (0,5 %)	0 (0,0 %)
Venezuela	76 (0,1 %)	0 (0,0 %)
Otro país	72 (0,1 %)	0 (0,0 %)
Total	139.644 (100,0 %)	76.121 (100,0 %)

Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta Continua de Empleo (INEC)

Otros de los documentos que deben de presentar las trabajadoras las obligan a volver a su país a traerlos, lo cual profundiza la presión entre la trabajadora y el empleador, quien debe permitir esa movilidad. Para sumarle más complejidad, ellas deben brindar también los datos de solvencia económica del empleador para que la DGME tenga claro que hay capacidad económica de mantener una relación laboral con este trabajador. Facilitar esta información genera mucha incomodidad a los patronos.

Otro pilar de protección para la población en general son los seguros de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) que prevé servicios de salud (de todo tipo), pensiones en caso de discapacidad o por finalización de su ciclo laboral por edad y cuotas pagadas. Pero en el caso de las personas extranjeras, sólo quienes gozan de una regularización migratoria al día se pueden inscribir. Para las que trabajan tiempo completo, el proceso es más expedito pues el sistema sólo permitía inscribir a jornadas completas, no medio tiempo, ni por horas.

Como se mencionó en otro apartado, varias mujeres trabajaban por horas, en una casa o en varias —las llamadas “jornadas parciales” (Moraes, 2020)—. Por muchos años, la CCSS carecía de una figura flexible

de seguro que se acogiera a estas prácticas laborales por horas y debido a esa necesidad se desarrolló un seguro adecuado a horas, no a tiempos completos. Sin embargo, es ineludible que se necesita tener un estatus migratorio regular. En agosto de 2017 se empieza a brindar esta nueva modalidad de seguro en la que los empleadores pueden inscribir a su trabajadora, a un costo proporcional a las horas y tienen la posibilidad de hacerlo vía web para agilizar el acceso. Así, “esto quiere decir que hasta el 15 de octubre último se había asegurado 5 678 trabajadoras. La meta de la Gerencia Financiera era alcanzar en el 2018 un incremento de un 11 % en la cobertura de esas trabajadoras y en este momento, ese porcentaje ronda el 14,5 %” (Presidencia, 16/10/2018). Como se puede observar, era una modalidad muy necesaria pues incluso superó las expectativas de la institución.

Aunque se han dado mejoras, para las nicaragüenses ha sido más tortuoso el camino a obtener mejores condiciones laborales. Según un miembro de ASTRADOMES,

Lo que pasa con la población migrante es que se le violentan los derechos; se violentan los de las costarricenses también, pero ellas tienen más facilidad porque saben del ministerio, saben defenderse mejor, pero para la población migrante es más difícil, aunque esté documentada les da miedo ir a reclamar [e] indocumentada menos” (Rosita Acosta, fundadora de ASTRADOMES, citada por Goldsmith, 2007, p.14, citado en Bonnie, 2010, p. 84).

Los riesgos que corren por su vulnerabilidad legal y social, al pertenecer a una minoría, les pone en riesgo de abusos de todo tipo e incluso de ser víctimas de trata de personas. Según el Informe de Trata de Personas del Departamento de Estado (Embajada de los Estados Unidos en Costa Rica, 2019), en Costa Rica se identificaron veinte víctimas de trata, de las cuales tres eran de servidumbre doméstica, cuatro de servidumbre doméstica y explotación sexual, y seis eran nicaragüenses. Estas condiciones demuestran cómo las mujeres pueden sufrir abusos de diversa naturaleza, pero especialmente es más fácil convertir a las extranjeras en víctimas de abusos e incluso violencia.

Bajo estas circunstancias de retos de naturaleza sociolaboral en Costa Rica, hay que dimensionar que también hay unos de naturaleza global que no sólo afectan las relaciones laborales, sino que provocaron una afectación en término incluso de vidas humanas: la llegada de la pandemia del SARS-CoV-2 (covid-19) en diciembre 2019. La pandemia hizo del año 2020 un año crucial de profundización de las desigualdades a nivel mundial y en ello el sector de TDR también se vio sumamente afectado en muchos sentidos.

## El panorama laboral abofeteado por la covid-19

Los retos para el sector del TDR son persistentes. Una entrevista en marzo 2019 que el *Semanario Universidad* le hizo a Doña Rosita Acosta (Flórez Estrada-Pimentel, 2019), fundadora de ASTRADOMES, coincidió con lo que dijo la actual directora, Carmen Cruz, en entrevista para este capítulo en octubre 2020. Ambas indicaron que ha habido mejoras pero todavía hay pendientes que afinar. Resaltaron algunas debilidades e incumplimientos por parte del sector patronal, incluido el aumento en el aseguramiento por medio tiempo (pues es posible que esas trabajadoras realmente sean de tiempo completo); los incumplimientos de pago de salario mínimo, seguro y malos tratos; y el irrespeto a los horarios de trabajo establecidos. Además, hay casos de mujeres mayores de sesenta años que siguen trabajando y, aunque son concientes de sus derechos, no los reclaman por temor a perder su trabajo y no lograr obtener otro por su edad.

Este era el panorama que se observaba para el 2019. En 2020 llega la pandemia de la covid-19 al mundo y en Costa Rica se implementaron medidas como la “Ley de autorización de reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional, N° 9832”. Así, se dio autorización a los empleadores a reducir jornadas e incluso suspender el contrato por un tiempo, sin necesidad de indemnizar al trabajador hasta que se reactivara la contratación.

En una entrevista a Natalia Morales, investigadora del Estado de la Nación al *Semanario Universidad* (2020), ella menciona que “el trabajo como empleada doméstica es muy sensible al mercado; es de los primeros gastos que recorta un hogar”. Costa Rica, al igual que otros países del mundo, ha visto golpeadas sus actividades económicas y muchas personas están en sus hogares debido a la pérdida de empleo o haciendo teletrabajo. Esto ocasiona que se prescindan del TDR, ya sea por falta o disminución de los ingresos del hogar o porque las tareas las asume el núcleo familiar para evitar el gasto o el miedo al contagio.

En esta coyuntura, el Ministerio de Salud ha llevado a cabo una intensa campaña para que las personas permanezcan en sus “burbujas sociales” y no se mezclen con otras “burbujas” para evitar contagios. Es así cómo podríamos retomar los datos de la Tabla 2, donde se aprecia que en el mismo momento en 2019 las mujeres empleadas eran 139 604 y en el 2020 se reducen a 76 121.

De otro lado, una mujer de 45 años que contrata servicio doméstico señaló:

Las medidas que hemos tomado es que ella tiene unos zapatos diferentes para trabajar en la casa, cuando llega se los cambia, se pone una gaba-

cha limpia, se lava las manos, hace toda una rutina de desinfección y ella trabaja así. Además, nosotros le proporcionamos careta y mascarilla para cuidarla a ella y cuidarnos nosotros (entrevista, octubre, 2020).

También explicó que su empleada llegaba caminando a la casa a las 6:00 am para que no tuviera contacto con otras personas y, al terminar la jornada, ellos la van a dejar en carro a su casa, que es aproximadamente a cinco kilómetros.

La autora también realizó una entrevista en octubre de 2020 a Cruz, actual directora de ASTRADOMES, quien explicó que la afectación ha sido muy grande pues numerosas mujeres perdieron su trabajo: “muchas cuando llegaron a su empleo, a su lugar de trabajo les dijeron que le llamaban según como fuera lo del covid y [luego] ni siquiera les contestaban [cuando la empleada llamaba por teléfono]. A un segundo grupo de compañeras las encerraban y no las dejaban salir”. Para este capítulo se hizo la solicitud al MTSS sobre las estadísticas de infracciones denunciadas por el sector, pero no hubo respuesta.

Como se puede observar, los datos y la historia permiten identificar las desventajas que sufre generalmente el sector laboral. Entre ellas, debe lidiar con deficiencias, inoperancia o inexistencia de garantías según la jerarquía de empleos, y es por ello que el sector del TDR debe ser objeto de análisis y de acciones que promuevan mayor equidad. Esto sobre todo después del embate que la pandemia de la covid-19 dejó a la mayoría de países, especialmente los más pobres.

## Conclusiones

Las dinámicas económicas moldeadas por la liberalización de los mercados ha provocado grandes cambios en las dinámicas familiares que se gestan dentro de los hogares. Aunque la incorporación de las mujeres en otros ámbitos, más allá de los hogares, ha sido un gran avance en visibilizar su aporte, también ha ayudado a consolidar otros nichos de trabajo muy estereotipados en Costa Rica y que demuestran la falta de apoyo del Estado hacia las mujeres. Como lo señalan Morales y Segura (2018), Costa Rica es uno de los países con mayores desventajas para las mujeres tanto a nivel estructural como social por la falta de políticas que promuevan una equidad real de género en responsabilidades y en reconocer las desigualdades de género. Ejemplos de ello son el acceso a la igualdad salarial, posiciones de mando y servicios estatales, o la generación de mejores condiciones laborales para la madres trabajadoras.

Cabe mencionar que desde hace décadas existen posibilidades de cuidado para menores de edad y adultos mayores, pero la mayoría son instituciones privadas con costos muy variados que reflejan el servicio

y la infraestructura disponible. Por su parte, las estatales están enfocadas a atender sólo familias en condición de pobreza y pobreza extrema, lo cual afecta la universalidad del servicio y continúa siendo un obstáculo para la incorporación de las mujeres.

El hecho que las mujeres salgan a trabajar fuera de su hogar y dejen las labores domésticas en manos de otras mujeres no es un tema nuevo. Conceptos como “cadenas globales de cuidado” y “maternidad transnacional” ya habían sido objeto de estudio (Baca, Hondagneu-Sotelo y Messner, 2000). Lo más preocupante es que, a pesar de los años y de la consolidación de estos nichos de mercado, siguen existiendo desafíos para las mujeres en todos los espacios laborales que ocupan. Las que llevan el peso más fuerte de estas desventajas son las migrantes, especialmente al carecer de un estatus migratorio regular, pues luchan contra más obstáculos para lograr una estabilidad económica y calidad de vida para ellas y sus familias.

En el caso específico de las mujeres migrantes que laboran en TDR, es de resaltar que aunque se han dado cambios en la normativa para mejorar sus condiciones laborales, esto marcha con especial lentitud para ellas. La falta de métodos más flexibles y controles más estrictos desde el Estado hacen fácil darle largas al cumplimiento o creer que un cumplimiento a medias es suficiente. En octubre de 2020, la DGME habilitó una plataforma para hacer los trámites de manera digital y aunque esto facilita la presentación, no se ajustaron los costos y los documentos requeridos y establecidos por la Ley 8764.

Por otra parte, aunque ya había indicios de crisis económica, la coyuntura de la covid-19 la aceleró y consolidó, e hizo también que el servicio que prestan las mujeres trabajadoras domésticas sean prescindible. Esto se suma a la creencia de que el trabajo doméstico “lo puede hacer cualquiera” y, como señala Morales en Murillo (2020), el TDR es de los últimos en reactivarse.

Esta situación es especialmente preocupante porque esto empujará a un mayor mercado informal, donde las trabajadoras con tal de tener una posibilidad de ingreso dejarán pasar por alto el cumplimiento de muchos de sus derechos laborales. Si a esto le sumamos el carecer de un estatus migratorio, es fácil caer en una cadena de abusos que van a ser difíciles de romper.

Una recomendación importante para poner en marcha una mayor protección para las mujeres extranjeras es hacer una modificación a la Ley 8764 para facilitar y reducir los costos de la regularización de estas mujeres. Ahora hay un proyecto con diversas reformas a dicha Ley, pero no se ve a corto plazo que sea discutido en el Congreso.

Las organizaciones sociales desempeñan un papel muy importante de acompañamiento, empoderamiento y asesoría. Estas tareas son fundamentales y deben fortalecerse para que las extranjeras tengan claros sus derechos laborales, los cuales son irrenunciables y se pueden defender a nivel institucional estatal por medio de las facilidades que brinda el MTSS, incluso si la persona trabajadora está en la irregularidad migratoria.

En definitiva, las extranjeras que laboran en el TDR tienen en muchos casos ya décadas de vivir en Costa Rica e incluso algunas tienen hijos costarricenses, por lo cual es una deuda pendiente del Estado brindar mejoras en su acceso a un vida digna y segura para estas mujeres que han cuidado con esmero y honradez los hogares costarricenses. Quizás ellas no dimensionen su aporte pero la academia está en la obligación de alzar la voz y presionar por cambios.

## Referencias

Acuña González, G., Vooren, K., Alfaro Moscoso, M., Smith Santiago, M. y Herra, E. (2011). *Flujos migratorios laborales intrarregionales: situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana. Informe de Costa Rica* OIM, OIT, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana, Sistema de Integración Centroamericana, Observatorio Laboral de Centroamérica y República Dominicana, Red de Observatorio del Mercado Laboral, Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/--sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_194005.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/--sro-san_jose/documents/publication/wcms_194005.pdf).

Baca, M., Hondagneu-Sotelo, P., y Messner, M. (2000). *Gender through the prism of difference*. 2nd. Ed. Boston: Allyn and Bacon.

Bermúdez, N. y Pochet, R. (1980). Modificaciones de la estructura productiva en el agro y las transformaciones de la sociedad costarricense: un intento de síntesis. *Revista de Ciencias Sociales*, 19(20), 13–24.

Carvajal, G. (1993). Costa Rica en la época de los programas de ajuste estructural 1985- 1992. *Revista Reflexiones*, 7(1), 1–8.

Embajada de los Estados Unidos en Costa Rica (2019). Informe de Trata de Personas del Departamento de Estado 2019. <https://cr.usembassy.gov/es/our-relationship-es/official-reports-es/reportes-2019-de-trata-de-personas-costa-rica/>.

Estado de la Nación. (2007). Decimotercer Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible. [https://issuu.com/estadonacion/docs/estado\\_de\\_la\\_nacion-13-2007](https://issuu.com/estadonacion/docs/estado_de_la_nacion-13-2007).

Flórez Estrada-Pimentel, M. (2019, marzo 26). Muchas mujeres terminan en un asilo. *Semanario Universidad* <https://>

[semanariouniversidad.com/pais/muchas-mujeres-terminan-en-un-asilo](https://semanariouniversidad.com/pais/muchas-mujeres-terminan-en-un-asilo).

Fundación Promotora de la Vivienda [FUPROVI]. (2004). Diagnóstico de la inmigración nicaragüense en seis asentamientos informales del Área Metropolitana de San José. [https://www.fuprovi.org/wp-content/uploads/2018/02/Diagnostico\\_inmigracion\\_nicaragense\\_6\\_asentamientos\\_informales.pdf](https://www.fuprovi.org/wp-content/uploads/2018/02/Diagnostico_inmigracion_nicaragense_6_asentamientos_informales.pdf).

Guzmán, L. (2004). *La representación política en Nicaragua*. Fundación Nueva Generación. Managua.

Instituto de Estadística y Censos [INEC]. (2011). *Costa Rica a la luz del Censo 2011*. [https://www.inec.cr/sites/default/files/documentos/inec\\_institucional/publicaciones/anpoblaccenso2011-01.pdf\\_2.pdf](https://www.inec.cr/sites/default/files/documentos/inec_institucional/publicaciones/anpoblaccenso2011-01.pdf_2.pdf)

———. (2019). Encuesta Continua de Empleo (ECE). <https://www.inec.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/receciit2019.pdf>.

———. (2019). Encuesta Nacional de Hogares (ENAH0). <http://sistemas.inec.cr/pad5/index.php/catalog/239/variable/F1/V84?name=A3>.

León, Segura G. (2012). Capítulo II Caso: Costa Rica. En A. Morales Gamboa (Coord.), *Migraciones y derechos laborales en Centroamérica. Características de las personas migrantes y de los mercados de trabajo* (pp. 127–217). Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, sede Costa Rica.

Martínez Franzoni, J., Mora, S. y Voorend, K. (2010). *Entre ocupación y pilar de los cuidados. El trabajo doméstico remunerado en Costa Rica*. <http://www.kerwa.ucr.ac.cr/handle/10669/79620>.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Observatorio del Mercado Laboral y OIM. (2013). *La población extranjera en Costa Rica. Principales actividades económicas y ocupaciones*. [https://kmhub.iom.int/sites/default/files/La\\_poblacion\\_extranjera\\_en\\_Costa\\_Rica.pdf](https://kmhub.iom.int/sites/default/files/La_poblacion_extranjera_en_Costa_Rica.pdf).

Morales, A. y Castro, C. (1999). *Inmigración laboral nicaragüense en Costa Rica*. 1ª Edición. San José, Costa Rica. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO-sede Costa Rica.

Morales, N. (2019, 1 de marzo) Mujeres costarricenses enfrentan triple barrera en el mundo laboral. *Estado Nación*. <https://estadonacion.or.cr/mujeres-costarricenses-enfrentan-triple-barrera-en-el-mundo-laboral/>.

Morales, N. y Segura R. (2018) *Informe Estado de la Nación. Capítulo: Equidad e integración social. Barreras al acceso al mercado laboral y predicción de movilidad laboral entre sectores económicos con enfoque de género*. <http://repositorio.conare.ac.cr/handle/20.500.12337/2972>.

Murillo, A. (2020, septiembre 30). (Des)empleadas domésticas: la burbuja explota con la pandemia. *Semanario Universidad*. <https://semanariouniversidad.com/pais/desempleadas-domesticas-la-burbuja-explota-con-la-pandemia/>.

OCDE, OIT (2018). *Cómo los inmigrantes contribuyen a la economía en Costa Rica*. Ediciones OCDE, París.