



Universidad Nacional de Costa Rica

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela de Economía

**“Implicaciones laborales, económicas y sociales de la pandemia por COVID-19
en las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes nicaragüenses en
Costa Rica, 2018 - 2023”**

Modalidad de Graduación:

Proyecto de investigación

Sustentantes:

Adriana Andrade Soto

Melanny Godínez Cerdas

Campus Omar Dengo, Heredia.

Octubre, 2025



Universidad Nacional de Costa Rica



Facultad de Ciencias Sociales

Escuela de Economía

“Implicaciones laborales, económicas y sociales de la pandemia por COVID-19 en las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes nicaragüenses en Costa Rica, 2018 - 2023”

Modalidad de Graduación:

Proyecto de investigación

Informe Final de Graduación sometido a consideración del Tribunal Examinador para optar por el grado de Licenciatura en Economía

Sustentantes:

Adriana Andrade Soto

Melanny Godínez Cerdas


Campus Omar Dengo, Heredia.

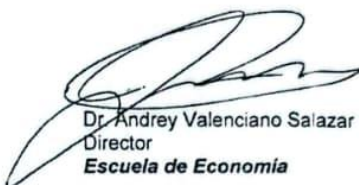
Octubre, 2025

Hoja con firmas de miembros del Tribunal Examinador.

UNA
UNIVERSIDAD NACIONAL
COSTA RICA




Mág. Fabiola Quirós Segura
Representante del Decanato
-Quien preside-
Facultad de Ciencias Sociales


Dr. Andrey Valenciano Salazar
Director
Escuela de Economía


M.Sc. Leonela Artavia Jiménez
Tutora


M.Sc. Jorge Rafael Solano Ruiz
Asesor


M.Sc. Daniela Jiménez Montero
Asesora


Bach. Adriana Andrade Soto
Postulante


Bach. Melanny Godínez Cerdas
Postulante

Tel: (506) 2277-3000
Apartado 66-3000
Heredia
Costa Rica
www.una.ac.cr

INSTITUCIÓN BENEMÉRITA DE LA EDUCACIÓN, LA TECNOLOGÍA, LA CIENCIA Y LA CULTURA COSTARRICENSE • LEY 9187

➤ Índice de contenido

Introducción	1
Capítulo 1: Generalidades de la investigación	2
1.1 Antecedentes.....	2
1.1.1 Antecedentes metodológicos	2
1.1.2 Antecedentes teóricos	4
1.1.3 Antecedentes históricos.....	6
1.1.4 Antecedente contextual.....	10
1.2 Justificación y planteamiento del problema	11
1.2.1 Delimitación espacio temporal	11
1.2.2 Relevancia de la investigación	11
1.2.3 Pertinencia de la investigación	12
1.2.4 Relación con el desarrollo	13
1.2.5 Pregunta problema del proyecto de investigación y sub-preguntas de investigación	14
1.3 Objetivos.....	15
1.3.1 Objetivo general	15
1.3.2 Objetivos específicos.....	15
1.3.3 Objetivo del PPAA	15
Capítulo 2: Marco teórico	16
2.1. Economía feminista y la teoría de los cuidados	18
2.2. El concepto de Diamante de los Cuidados	21
2.3. Migración y desarrollo	24
2.4. Ámbito laboral y precariedad	26
2.5. Consideraciones institucionales	34
Capítulo 3: Marco metodológico	36
3.1 Enfoque de la investigación.....	36

3.2	Tipo de investigación	37
3.3	Universo de la investigación	37
3.3.1	Sujetos y fuentes de información	37
3.3.2	Población o muestra, conjunto investigado u otros	38
3.3	Técnicas e instrumentos de investigación	39
3.4.1	Especificación del modelo.....	42
3.4.2	Variables	43
3.4.3	Detalle metodológico de las variables de cada dimensión del índice de precariedad laboral.	44
3.4.4	Variables del índice de precariedad laboral y su ponderación (escala de 0 a 1)	46
3.4.5	Construcción del índice	48
3.4.6	Interpretación del índice.....	48
3.4.7	Consideraciones metodológicas del índice	49
3.5	Matriz metodológica:.....	50
3.6	Cronograma:.....	53
Capítulo 4: Análisis e interpretación de datos		55
4.1	El marco institucional y normativo que moldea el TDR de las mujeres migrantes nicaragüenses en Costa Rica	55
4.1.1	Convenios internacionales y recomendaciones	58
4.1.2	Régimen jurídico nacional.....	59
4.1.3	Políticas públicas y medidas	67
4.1.4	Instituciones nacionales y ASTRADOMES en la protección de las trabajadoras domésticas remuneradas	70
4.1.5	Problematización del TDR durante la pandemia de COVID - 19.....	72
4.2	Realidad laboral, económica y social de las trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses en Costa Rica	75
4.2.1	Ámbito laboral	75

4.2.2	Ámbito económico	91
4.2.3	Ámbito social	103
4.2.4	Realidades y hallazgos sobre la vulnerabilidad en las dimensiones laboral, económica y social	113
4.3	COVID-19: un espejo de la vulnerabilidad de las trabajadoras domésticas nicaragüenses en Costa Rica	116
4.3.1	Ámbito laboral	122
4.3.2	Ámbito económico	126
4.3.3	Ámbito social	131
4.3.4	Precariedad laboral persistente en el TDR de mujeres migrantes nicaragüenses	134
4.4	Hacia mejores condiciones para las trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses: recomendaciones de política pública	137
4.4.1	Ámbito laboral	137
4.4.2	Ámbito económico	143
4.4.3	Ámbito social	149
Capítulo 5: Conclusiones y aportes		156

➤ **Índice de tablas**

<i>Tabla 1 Técnicas e instrumentos de la investigación por objetivo</i>	40
<i>Tabla 2 Variables utilizadas de la ECE, ENAHO 2018 - 2023</i>	43
<i>Tabla 3 Costa Rica: Salarios mínimos en colones para el TDR, 2018 - 2023.....</i>	45
<i>Tabla 4 Variables del índice de precariedad laboral, según codificación y ponderación.</i>	46
<i>Tabla 5 Ponderación agrupada por ámbito.....</i>	47
<i>Tabla 6 Rango del índice según su categoría de precariedad.....</i>	49
<i>Tabla 7 Resumen del marco normativo de Costa Rica en torno al TDR.</i>	57
<i>Tabla 8 Costa Rica: Aproximación del aporte al PIB del TDR, 2018 - 2023.....</i>	91
<i>Tabla 9 Costa Rica: Promedio anual de ocupación en las ramas de actividad del empleo principal de las mujeres migrantes nicaragüenses, 2018 - 2023.....</i>	93

<i>Tabla 10 Costa Rica: Promedio anual de ocupación por grupo ocupacional del empleo principal de las mujeres migrantes nicaragüenses, 2018 - 2023</i>	94
<i>Tabla 11 Costa Rica: Cantidad promedio de mujeres migrantes nicaragüenses registradas y en la población económica activa, 2018 - 2023</i>	96
<i>Tabla 12 Costa Rica: Análisis porcentual de la distribución de pobreza en mujeres trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses, 2018 - 2023</i>	105
<i>Tabla 13 Costa Rica: Resumen comparativo del IPM y sus características para mujeres trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses, 2018 - 2023</i>	106
<i>Tabla 14 Costa Rica: Distribución porcentual promedio del tipo de tenencia de la vivienda de mujeres trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses por zona de residencia, 2018 - 2023</i>	109
<i>Tabla 15 Costa Rica: Distribución demográfica porcentual de las mujeres trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses por zona, 2018 - 2023</i>	111
<i>Tabla 16 Costa Rica: Distribución de años de escolaridad de mujeres trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses, 2018 - 2023</i>	112
<i>Tabla 17 Costa Rica: IPTDR. Evolución del promedio de incumplimiento por dimensión, año y zona, 2018 – 2023</i>	120
<i>Tabla 18 Costa Rica: IPTDR. Evolución del promedio de incumplimiento por dimensión, año y región, 2018 - 2023</i>	121
<i>Tabla 19 Costa Rica: IPTDR. Porcentaje de participación por categoría y región de planificación, 2018 – 2023</i>	125
<i>Tabla 20 Costa Rica: IPTDR. Porcentaje de participación por categoría y grupo de edad, 2018 – 2023</i>	126
<i>Tabla 21 Costa Rica: IPTDR. Quintil de ingreso por categoría, 2018 – 2023</i>	127
<i>Tabla 22 Costa Rica: IPTDR. Quintil de ingreso por categoría y zona, 2018 – 2023</i>	129
<i>Tabla 23 Costa Rica: IPTDR. Ingreso promedio por categoría y región de planificación, 2018 - 2023</i> ..	130
<i>Tabla 24 Costa Rica: IPTDR. Ingreso promedio por categoría y grupo de edad, 2018 - 2023</i>	130
<i>Tabla 25 Costa Rica: IPTDR. Informalidad por categoría y zona, 2018 – 2023</i>	132
<i>Tabla 26 Costa Rica: IPTDR. Informalidad por categoría y región de planificación, 2018 – 2023</i>	133
<i>Tabla 27 Costa Rica: IPTDR. Informalidad por categoría y grupo de edad, 2018 – 2023</i>	134

➤ Índice de Figuras

Figura 1 <i>Costa Rica: Cantidad de mujeres migrantes nicaragüenses en el TDR, 2018 - 2023</i>	76
Figura 2 <i>Costa Rica: Distribución porcentual de la estabilidad en el empleo de las mujeres migrantes nicaragüenses en el TDR, 2018 – 2023</i>	77
Figura 3 <i>Costa Rica: Jornada laboral de las mujeres nicaragüenses en el TDR, 2018 - 2023</i>	80
Figura 4 <i>Costa Rica: Tenencia de empleo secundario en las mujeres nicaragüenses con TDR, 2018 - 2023</i>	81
Figura 5 <i>Costa Rica: Forma de pago de las mujeres nicaragüenses con TDR, 2018 - 2023</i>	82
Figura 6 <i>Costa Rica: Mujeres nicaragüenses con TDR que recibieron pago en especie, 2018 - 2023</i>	84
Figura 7 <i>Costa Rica: Empleo formal e informal de las mujeres nicaragüenses con TDR, 2018 - 2023</i>	85
Figura 8 <i>Costa Rica: Tenencia de seguro social de las mujeres nicaragüenses con TDR, 2018 - 2023</i>	87
Figura 9 <i>Costa Rica: Tipo de seguro social de las mujeres nicaragüenses con TDR, 2018 - 2023</i>	88
Figura 10 <i>Costa Rica: Tenencia de seguro por riesgos en las mujeres nicaragüenses con TDR, 2018 - 2023</i>	89
Figura 11 <i>Costa Rica: Distribución del tamaño del hogar de mujeres trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses jefas de hogar, 2022</i>	98
Figura 12 <i>Costa Rica: Nivel de Endeudamiento del ingreso total de los hogares con jefatura de mujeres trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses, 2022</i>	102
Figura 13 <i>Costa Rica: Distribución porcentual promedio de la vivienda de mujeres trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses por condición y zona de residencia, 2018 - 2023</i>	108
Figura 14 <i>Costa Rica: Comparación porcentual de la distribución demográfica de las mujeres trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses según zona de residencia, 2018 - 2023</i>	110
Figura 15 <i>Costa Rica: Índice de Precariedad en el TDR de mujeres migrantes nicaragüenses, 2018 – 2023</i>	117
Figura 16 <i>Costa Rica: IPTDR. Promedio de incumplimiento por dimensión, 2018 – 2023</i>	118
Figura 17 <i>Costa Rica: IPTDR. Evolución del promedio de incumplimiento por dimensión por año, 2018 – 2023</i>	119
Figura 18 <i>Costa Rica: IPTDR. Promedio de incumplimiento por categoría, 2018 – 2023</i>	123
Figura 19 <i>Costa Rica: IPTDR. Porcentaje de participación por categoría y zona, 2018 – 2023</i>	124
Figura 20 <i>Costa Rica: IPTDR. Ingreso promedio por categoría, 2018 - 2023</i>	127
Figura 21 <i>Costa Rica: IPTDR. Ingreso promedio por categoría y zona, 2018 – 2023</i>	128
Figura 22 <i>Costa Rica: IPTDR. Informalidad por categoría, 2018 – 2023</i>	131

Listado de siglas y acrónimos

Sigla	Significado
ASTRADOMES	Asociación de Trabajadoras Domésticas
CCSS	Caja Costarricense de Seguro Social
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
DGME	Dirección General de Migración y Extranjería
ECE	Encuesta Continua de Empleo
EFI	Estado Físico de la Vivienda
ENAHO	Encuesta Nacional de Hogares
ENFIHO	Encuesta Financiera a Hogares
ENUT	Encuesta Nacional de Uso del Tiempo
ILET	Instituto Latinoamericano de Enseñanza Técnica y Superior
ILO	International Labour Organization
INAMU	Instituto Nacional de las Mujeres
INEC	Instituto Nacional de Estadísticas y Censos
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres de México
INS	Instituto Nacional de Seguros
IPM	Índice de Pobreza Multidimensional
IPTDR	Índice de Precariedad Laboral del Trabajo Doméstico Remunerado
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
MIDEPLAN	Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica

Listado de siglas y acrónimos

Sigla	Significado
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PIB	Producto Interno Bruto
PIEG	Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género
RGPD	Reglamento General de Protección de Datos
SALTRA	Programa Salud, Trabajo y Ambiente
TDR	Trabajo Doméstico Remunerado
UCCAEP	Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado

Dedicatoria

A cada mujer trabajadora doméstica que, con dignidad y resistencia, defiende sus derechos y exige que se reconozca el valor de un trabajo tantas veces invisibilizado.

Adriana Andrade Soto:

A mi mamá Marta, quien siempre estuvo ahí para alentarme con su infinito amor. A mi papá Albán, por su esfuerzo para que nada me faltara; gracias por ser mis cimientos. A Bhalú y Nova, mis perritos, por su fiel compañía.

A la memoria de mi abuelo Víctor Andrade, quien desde pequeña me inculcó la importancia de estudiar, invitándome a soñar y forjar con esfuerzo lo que hoy es mi realidad.

A Su y Moni, quienes me apoyaron y acompañaron fielmente desde un inicio. A Gina, por escucharme y darme una palabra de aliento.

A Melanny, por embaucarse en este tema conmigo y por todo el esfuerzo dado para que juntas pudiésemos culminar esta investigación. A cada una de esas personas que estuvieron en diferentes etapas y me forjaron con sus enseñanzas.

Melanny Godínez Cerdas:

A mi madre Elizabeth, por ser mi más grande apoyo en este proceso y en todos los momentos de mi vida. Su amor infinito me ha reconfortado y su ejemplo de dedicación me ha inspirado a continuar con mis metas. A mi padre Alfonso por sus palabras de motivación e inspiración a nunca ceder ante las dificultades de la vida.

A mis hermanos Neuth, Alfonso y Megan quienes me llenan de amor y felicidad. A Rogelio por ser mi refugio en los momentos de mayor incertidumbre, por sus palabras de calma y su compañía en gran parte de este largo camino.

A mi compañera Adriana, de quien he aprendido mucho, por ser un apoyo y por su valiosa entrega a contribuir con esta investigación. También dedico este trabajo a todos aquellos que, con mucho amor me dieron palabras de aliento y motivación. Y, especialmente a cada persona que aportó para que esto se lograra llevar a cabo.

Agradecimientos

Agradecemos primero a ASTRADOMES, gracias doña Carmen Cruz Martínez por abrirnos las puertas de la asociación y permitirnos conocer tantas historias. Gracias a cada asociada que nos dio un poco de su valioso tiempo para ayudarnos con los grupos focales y apoyarnos en nuestra investigación. Este trabajo es por y para ustedes, gracias por habernos contado sobre sus vidas y por acogernos dentro de la asociación; fue de gran inspiración el conocerlas y verlas luchar con tanto fervor por sus derechos.

Gracias al Proyecto Trabajo y Crisis, a nuestra lectora María Leonela Artavia-Jiménez por guiarnos en cada paso de este trabajo final de graduación, por apoyarnos con nuestro tema desde un inicio e inspirarnos en esta búsqueda por la igualdad y la dignificación del trabajo doméstico y de cuidado. A nuestros lectores, el profesor Jorge Solano Ruíz, por siempre tener disponibilidad para atender cualquiera de nuestras dudas y por sus palabras de apoyo. A Daniela Jiménez Montero, por acompañarnos en esta meta, aunque una franja horaria nos dividiera, gracias por motivarnos siempre y guiarnos en esta lucha. A los tres, gracias por empezar y culminar este trabajo con nosotros, sin duda fueron el mejor equipo que pudimos tener.

Gracias a cada profesional que nos guio cuando necesitamos apoyo en alguna área específica que desconocíamos. A la especialista de género María Lourdes Xirinachs Batalla por guiarnos en temas de género, a la abogada Paula Calderón Devandas por guiarnos en temas de jurisprudencia, normativa y legislación laboral. A la socióloga Fabiola Quirós Segura, por sensibilizarnos y educarnos en torno al cómo abordar los grupos focales.

Gracias a la profesora Fiorella Salas Pinel, por haber sido quien nos acompañó en la génesis de esta investigación, sin la base que nos brindó alrededor de su curso, esto no hubiese sido posible. A la Escuela de Economía en general, por habernos educado y formado como economistas y alentar nuestra vocación profesional en las causas sociales. Gracias a cada profesor que nos formó a ambas como economistas, tanto en el bachillerato como en esta licenciatura que culminamos; sin lugar a duda gracias a su dedicación y todas sus enseñanzas.

Introducción

En América Latina el trabajo doméstico remunerado (TDR) continúa siendo uno de los empleos más feminizados, invisibilizados y precarizados del mercado laboral, pese a su importancia para el sostenimiento de los hogares y de la economía en general. Históricamente vinculado al rol tradicional de las mujeres en el cuidado, esta ocupación está infravalorada tanto económica como socialmente, lo que se refleja en la persistente precariedad laboral, informalidad y exclusión de mecanismos de protección social.

Este estudio analiza el entorno institucional y regulatorio del TDR, mediante la comprensión de las condiciones laborales, económicas y sociales de las mujeres trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses, evaluar el impacto de la pandemia y proponer recomendaciones de política pública para mejorar su situación. Para ello, el estudio empleó un enfoque de métodos mixtos, combinando una revisión sistemática de la literatura con un análisis cuantitativo basado en variables extraídas de la Encuesta Continua de Empleo (ECE) y la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), complementadas con grupos focales realizados en colaboración con la Asociación de Trabajadoras del Hogar (ASTRADOMES). Los hallazgos revelan que estas trabajadoras se enfrentan a un entorno estructuralmente precario, caracterizado por una vulnerabilidad persistente debido a la informalidad, los bajos salarios y la limitada protección social. Esto es particularmente cierto para quienes viven en zonas rurales, las trabajadoras más jóvenes y quienes carecen de información sobre sus derechos y recursos.

Estructuralmente, este trabajo final de graduación se divide en cinco capítulos: el capítulo 1 ofrece una visión general de la investigación, el contexto y sus objetivos; el capítulo 2 introduce la base teórica que sustenta todo lo planteado; el capítulo 3 detalla el marco metodológico que guía el análisis; el capítulo 4 a raíz de los objetivos específicos establecidos, realiza una investigación detallada sobre las condiciones laborales, económicas y sociales, el impacto de la pandemia del COVID-19, integrando evidencia cuantitativa y cualitativa, y propone recomendaciones de política pública para fortalecer la estabilidad, la inclusión y la protección de

las mujeres trabajadoras domésticas nicaragüenses que laboran en Costa Rica. Por último, el capítulo 5 de conclusiones y recomendaciones generales.

Capítulo 1: Generalidades de la investigación

1.1 Antecedentes

En este apartado, se presentan los antecedentes metodológicos, teóricos, históricos y contextuales relevantes para el estudio del TDR y su impacto en las trabajadoras migrantes nicaragüenses en Costa Rica. Primero, se examinan las metodologías utilizadas en investigaciones previas para entender cómo se han abordado las condiciones laborales y las limitaciones de los estudios existentes. Luego, se analizan las principales teorías que sustentan el análisis del TDR, enfocándose en el impacto del género y la informalidad laboral. A continuación, se revisa la evolución histórica de las normativas y los cambios sociales que han influido en las condiciones laborales en Costa Rica. Finalmente, se considera el contexto actual, incluyendo el impacto de la pandemia y las respuestas institucionales, proporcionando una visión completa de la situación contemporánea de las trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses.

1.1.1 Antecedentes metodológicos

Dada la naturaleza del tema, metodológicamente este es abordado como una investigación con perspectiva feminista, siendo que esta rompe con el esquema de conocimiento unidireccional: sujeto-objeto, buscando eliminar esta lógica y se persigue una relación sujeto-sujeto en la que el proceso de conocimiento se establece como una relación dialógica (Ríos, 2012). Bajo esta lógica, gracias a los paradigmas hermenéutico, crítico y feminista del punto de vista, las ciencias sociales han conseguido liberarse de la visión positivista del monismo metodológico. De este modo, se reconoce que ambas metodologías, la cualitativa (comprensión-implicación) y cuantitativa (explicación), son útiles y válidas en la investigación, y que se pueden utilizar a la vez para complementar los datos. (Ríos, 2012)

Desde una perspectiva feminista, según Guzmán et al. (2019), el procesamiento de datos se divide en dos niveles: la generación de datos cuantitativos; su gestión y su presentación. La producción de datos se basa en información numérica, aunque su relevancia reside más en su dimensión epistemológica que en la naturaleza estrictamente cuantitativa de los datos. De igual

manera, desde esta perspectiva, la capacidad de identificar la desigualdad de género ex post depende de las variables operacionalizadas y de las categorías incluidas en el análisis.

Corella y Quirós (2016) añaden el método hipotético deductivo y el analítico. El primero plantea una investigación que va de lo general a lo particular, de la legislación a la situación actual; partiendo de la situación legal del TDR para llegar a las consideraciones reales de la condición de este sector en Costa Rica. Asimismo, el segundo estudia el TDR como un todo, con su legislación aplicable, los derechos protegidos, la importancia de la labor y demás variables que lo conforman.

Por otra parte, tomando en cuenta las metodologías que surgen a raíz del COVID-19, está Zhihong (2022) quien desarrolló un método cualitativo en el que incluye entrevistas a profundidad a trabajadoras domésticas y a los responsables de las agencias intermediarias del servicio doméstico y de las organizaciones sociales, para así intentar determinar el impacto de la pandemia en las trabajadoras domésticas en China. A su vez, Hernández y Gentile (2022) realizaron un análisis interdisciplinar, estudiando las experiencias laborales, personales y vitales de mujeres centroamericanas empleadas de hogar que residen y trabajan en la ciudad de Zaragoza.

La mayoría de las investigaciones revisadas adoptan un enfoque mixto, ya que combinan métodos cuantitativos y cualitativos con el objetivo de respaldar con datos estadísticos las realidades que emergen en entrevistas y grupos focales. Ejemplos destacados de esto son los informes elaborados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que presentan un abordaje cualitativo de la problemática del TDR y, a su vez, incorporan estadísticas que permiten dimensionar su relevancia económica y social. También se enmarca en esta línea el informe técnico “La COVID-19 y el trabajo doméstico en Argentina” de López (2020), así como el estudio de Salas y Ordoñez (2023), titulado “Las condiciones laborales de las empleadas domésticas: ¿Dignificación o precariedad?”, los cuales integran ambas metodologías para ofrecer un análisis más completo del fenómeno.

El análisis de los enfoques metodológicos empleados en las investigaciones revisadas evidencia tanto fortalezas como limitaciones. Una de las virtudes más destacadas es la adopción de enfoques mixtos. Esto permite no sólo medir y describir el fenómeno, sino comprender

también las experiencias subjetivas de quienes lo protagonizan. En particular, la incorporación de entrevistas en profundidad y grupos focales, como en los estudios de Zhihong (2022) y Hernández y Gentile (2022), lo que ha permitido una aproximación cercana, vivencial y empática a la realidad de las TDR, revelando aspectos que usualmente permanecen invisibles en los estudios exclusivamente cuantitativos.

No obstante, se identifican ciertas deficiencias en la aplicación de estos enfoques, especialmente en estudios que priorizan los datos cuantitativos sin un análisis crítico suficiente. En algunos casos, las estadísticas se utilizan de manera instrumental para validar problemáticas, pero sin profundizar en las causas estructurales que las generan, como las relaciones de poder, desigualdad de género o discriminación étnica. Esto puede llevar a una simplificación de la complejidad inherente al TDR. Así, pese a los aportes del enfoque mixto, su efectividad depende de la calidad del análisis y de la capacidad de integrar de forma coherente los hallazgos cuantitativos con las narrativas cualitativas que visibilizan las particularidades y subjetividades de las trabajadoras domésticas remuneradas.

1.1.2 Antecedentes teóricos

A lo largo de la historia, la preocupación por explicar los fenómenos de la desigualdad de género en el trabajo desde una perspectiva feminista ha sido constante, por lo que existen amplios debates con la corriente neoliberal y la economía neoclásica.

Uno de los primeros enfoques teóricos -antes de los aportes feministas- en esta discusión lo presenta Engels (1884), quien, desde el materialismo histórico y dialéctico, analiza la subordinación de las mujeres vinculada al surgimiento de la propiedad privada y la división sexual del trabajo. Engels sugiere que la opresión de las mujeres tiene sus raíces en las relaciones de producción capitalistas, y que la emancipación femenina solo puede lograrse con la superación del sistema capitalista y la abolición de la propiedad privada. Además, aboga por la inclusión de las mujeres en la producción social y la socialización de las tareas domésticas como soluciones claves para lograr su liberación.

Perkins (1898) ofrece otro enfoque temprano, centrándose en la importancia del trabajo doméstico. Sostiene que este trabajo, realizado predominantemente por mujeres, es esencial para el funcionamiento de la sociedad y debería ser reconocido y valorado como cualquier otro

trabajo remunerado. La autora critica la noción de que el valor de una persona está determinado exclusivamente por su contribución al crecimiento económico, señalando que esta perspectiva ignora el trabajo de cuidado y reproducción, que mayoritariamente recae en las mujeres. En su análisis, Perkins (1898) aboga por una redistribución equitativa de las responsabilidades domésticas y de cuidado, y por el acceso igualitario de las mujeres al trabajo remunerado fuera del hogar como una forma de combatir la desigualdad de género y promover la autonomía económica femenina.

García y García (2000) abordan la división sexual del trabajo en el contexto del capitalismo industrial. En su análisis, el paradigma actual sólo considera valioso un trabajo si contribuye al crecimiento económico mediante la producción de objetos útiles, que a su vez deben poseer un valor de intercambio. Este enfoque ignora otros tipos de trabajo, como el doméstico y de cuidado, tradicionalmente realizados por mujeres que, aunque esenciales para la vida en sociedad, no se valoran de manera justa.

A finales de los años sesenta, el movimiento feminista tuvo un papel crucial en visibilizar la importancia del trabajo doméstico. López-Ruiz (2018) examina cómo las personas distribuyen su tiempo de manera desigual entre el trabajo remunerado fuera del hogar, predominantemente realizado por hombres, y las responsabilidades no remuneradas de cuidado del hogar y la familia, mayormente asumidas por mujeres. López-Ruiz utiliza la teoría sobre la división sexual del trabajo para exponer que el trabajo doméstico es una de las principales bases de la subordinación de las mujeres, y argumenta que su eliminación es esencial para lograr una mayor igualdad entre los géneros.

Federici y Austin (2018), en su obra "El patriarcado del salario", también examinan cómo el trabajo doméstico y de cuidado realizado por las mujeres ha sido históricamente desvalorizado y explotado bajo el sistema capitalista. Las autoras ratifican que este trabajo es fundamental para la reproducción de la fuerza laboral y la sociedad, pero ha sido invisibilizado y no remunerado, perpetuando así la subordinación de las mujeres.

Aunque las teorías analizadas ofrecen perspectivas para comprender la desigualdad en el trabajo, presentan limitaciones significativas al no incorporar de manera explícita un enfoque de género. Autores como Engels (1884) y Perkins (1898) proporcionan críticas al capitalismo, pero

sus análisis no abordan cómo las mujeres, especialmente las trabajadoras domésticas enfrentan opresiones específicas derivadas de su rol de género. Tanto García y García (2000) como Federici y Austin (2018) destacan la invisibilización del trabajo doméstico y de cuidado, pero carecen de un análisis que contemple las intersecciones entre género, migración y clase social. Es aquí donde esta investigación busca aportar, integrando una perspectiva interseccional que aborde las implicaciones laborales, económicas y sociales que conllevó la pandemia por COVID-19 para las mujeres trabajadoras domésticas remuneradas migrantes nicaragüenses, enfatizando en las vulnerabilidades de su condición de género y migrantes.

1.1.3 Antecedentes históricos

Para Corella y Quirós (2016) el trabajo doméstico es una de las labores más antiguas, por la que somos lo que somos, y el mundo es lo que es, por la producción y reproducción de la vida. El trabajo doméstico está vinculado a través de la historia con la esclavitud, el colonialismo y otras formas distintas de servidumbre.

Lóyzaga y Curiel (2014) argumentan que, en la sociedad capitalista, el curso habitual del desarrollo aliena la mayor plusvalía posible de la fuerza laboral empleada en el trabajo doméstico, sin reconocer su valor a quienes lo realizan, siendo las mujeres quienes con mayor frecuencia lo llevan a cabo; aunque esta plusvalía no se genere de forma directa, lo hace de manera indirecta. Para lo cual, Marx (1979) indica lo siguiente:

El poseedor de la fuerza de trabajo y el poseedor del dinero se enfrentan en el mercado y contratan de igual a igual como poseedores de mercancías, sin más distinción ni diferencia que la de que uno es comprador y el otro vendedor: ambos son, por tanto, personas jurídicamente iguales. Para que esta relación se mantenga a lo largo del tiempo es, pues, necesario que el dueño de la fuerza de trabajo sólo la venda por cierto tiempo, pues si la vende en bloque y para siempre, lo que hace es venderse a sí mismo, convertirse de libre en esclavo, de poseedor de una mercancía en mercancía. (p.115)

Lo anterior se puede ver ejemplificado en el esquema social del trabajo doméstico y Marx (1979) lo define como venderlo en “bloque y para siempre”, las femeninas mismas se han convertido ante la sociedad capitalista de libres a esclavas, de poseedoras de una mercancía,

como lo es la fuerza que conlleva realizar la labor doméstica, a convertirse en una mercancía. Marx insta que:

Es necesario que el dueño de la fuerza de trabajo, considerado como persona, se comporte constantemente respecto a su fuerza de trabajo como respecto a algo que le pertenece y que es, por tanto, su mercancía, y el único camino para conseguirlo es que sólo la ponga a disposición del comprador y sólo la ceda a éste para su consumo pasajero, por un determinado tiempo, sin renunciar, por tanto, a su propiedad, aunque ceda a otro su disfrute. (1979, p.115)

Esto plantea la situación actual del mercado doméstico remunerado, donde aquellas mujeres que lo han querido ejercer de manera remunerada tropiezan con su poco o nulo reconocimiento como fuerza de trabajo que genere valor. Gorz (1995) explica que, la concepción para remunerar un trabajo se toma socialmente como aquel que se ejecuta fuera del hogar y no confiere a los realizados para el sostén dentro de este, puesto que se connota como un deber, más no se le reconoce su verdadera importancia. A su vez Marx (1979) añade en *"El Capital, tomo 1"*, el término de trabajadores improductivos; aquellos a los cuales, en la sociedad, su fuerza de valor produce un simple valor de uso, mas no una mercancía como tal.

En muchas ocasiones, las personas que desempeñan labores consideradas no productivas, como el trabajo doméstico, no reciben la valoración adecuada debido a que no forman parte del proceso de producción de bienes comerciales. A pesar de esto, su labor es esencial en muchas situaciones, ya que permite que otros puedan disponer del tiempo necesario para llevar a cabo trabajos considerados productivos (Mérienne, 2019).

Mérienne (2019) acota que "el trabajador doméstico no produce mercancías, pero sí desempeña una gran cantidad de servicios y actividades indispensables para satisfacer las necesidades particulares de la familia o personas que lo contratan" (p.354). Por lo tanto, se han implementado diversos esfuerzos con el fin de redefinir el TDR como una ocupación legítima y digna de reconocimiento. Este tipo de labor, al igual que cualquier otro empleo, merece ser valorado y respetado en su totalidad.

La economía marginalista, según Carrasco et al. (2004), plantea una evolución en la percepción del trabajo doméstico en comparación con los economistas clásicos como Adam

Smith y Karl Marx. Estos últimos reconocieron la importancia del trabajo de las mujeres en el ámbito familiar, particularmente en la crianza y educación de los hijos, al considerarlo fundamental para la formación de futuras personas trabajadoras productivas y como una contribución a la riqueza de las naciones.

En cambio, Carrasco et al. (2004) suma que, con la influencia creciente de las teorías de Alfred Marshall y los economistas marginalistas, se produjo un cambio en la conceptualización del trabajo doméstico. Este pasó a ser excluido de la categoría de actividades económicas, en contraste con la labor remunerada que se asociaba con la productividad. Mientras que el trabajo remunerado se valoraba en términos de productividad económica, el trabajo no remunerado, como el doméstico, se percibía como carente de productividad en el marco de estas nuevas teorías económicas.

Esto enmarca un punto de análisis desde la racionalidad de los neoclásicos y el cómo comprenden la relación entre trabajo y el empleo femenino; a lo que Pujol (2003) argumenta que “las mujeres serían ‘irracionales’ para la economía neoclásica. O sea, las mujeres no podrían actuar libre y racionalmente, en tanto su ingreso al mercado laboral respondería a una conducta que contradice sus supuestos roles ‘naturales’” (p.194). Siendo este el pensamiento que contempla el esquema social de las últimas décadas y su perspectiva poco digna hacia el valor real del trabajo doméstico.

En América Latina y el Caribe, entre 11 y 18 millones de personas se dedican al trabajo doméstico remunerado, el 93% son mujeres. El trabajo doméstico supone entre el 14.3% y el 10,5% del empleo de las mujeres en la región. Sin embargo, más del 77.5% operan en la informalidad, lo que significa que una parte importante de ellas trabaja en condiciones precarias y sin acceso a la protección social. Los ingresos de las mujeres empleadas en el servicio doméstico son además iguales o inferiores al 50% del promedio de todas las personas ocupadas (Salvador y Cossani, 2020, p.6).

Toda esta minimización social hacia el TDR tiene su efecto sobre el mercado laboral, donde mayormente las mujeres laboran bajo condiciones de informalidad y precariedad. Tal cual lo especifica Esquivel et al. (2012), se caracteriza a las personas dedicadas al servicio doméstico como autoempleadas y, por tanto, se consideran estas como informales.

Para Oliveira y Ariza (1997), el empleo desde el hogar proporciona a las mujeres una menor flexibilidad para equilibrar sus responsabilidades familiares y domésticas con actividades remuneradas. Esta situación difumina las líneas entre el trabajo remunerado y las tareas del hogar, lo que resulta en una prolongación de la jornada laboral y un aumento de la carga de trabajo. Además, la organización laboral se ajusta a las necesidades del hogar, y las habilidades necesarias para el empleo remunerado muchas veces se adquieren a través de la especialización de género en las labores domésticas (Oliveira y Ariza, 1997).

Esta categorización del TDR sugiere la posibilidad de que se toleren diversas formas de discriminación en los mercados laborales; fundamentado en gran medida, en las habilidades y destrezas que surgen de la socialización de género. Por consiguiente, el TDR, se caracteriza por contar con los niveles más bajos de remuneración y protección social dentro de los empleos informales; además de ser una actividad mayoritariamente femenina y que reúne a una alta proporción de mujeres en la región (Esquivel et al., 2012).

Mayoritariamente las mujeres migrantes son quienes tienen como fuente de empleo el TDR esto respaldado por la International Labour Organization (ILO, 2015), que expone que las trabajadoras domésticas migrantes son el 35,3% del total de trabajadoras migrantes en América Latina y el Caribe. Costa Rica forma parte de los numerosos países que son destino para estas trabajadoras domésticas migrantes. Según cifras de la CEPAL, “en Costa Rica, el 34% de las migrantes ocupadas y el 16% de las nacionales realizan trabajo doméstico remunerado” (Lexartza, 2021, p.9).

A pesar de la estrecha relación entre el TDR y la migración demostrada por las estadísticas, Lexartza et al. (2016) resaltan que esta conexión no siempre se traduce en la realidad mediante la alineación de las leyes laborales y migratorias. En naciones con regulaciones migratorias restrictivas, las empleadas domésticas enfrentan obstáculos para obtener un estatus migratorio regular, lo que las sitúa en una posición de mayor vulnerabilidad.

Lo anterior se fundamenta, en el caso de Costa Rica, en el hecho de que para el 27 de agosto de 1943 se estipulaba dentro del inciso b) artículo 22 del Código de Trabajo de Costa Rica, que “el contrato de trabajo podrá ser verbal cuando se refiera al servicio doméstico”, acentuando un esquema informal y de nula responsabilidad por parte de los patronos hacia ellas; situación que

fue legal hasta el 2 de julio de 2009, puesto que este inciso es derogado por el artículo 2° de la ley N° 8726.

1.1.4 Antecedente contextual

El COVID-19 tuvo efectos graves en el TDR, con una alta pérdida de empleos y una exacerbación aguda de las condiciones laborales precarias de las trabajadoras domésticas, puesto que simplemente dejaron de trabajar sin recibir compensación alguna, en espera de una mejora en la situación sanitaria (Lexartza, 2021). La informalidad de esta profesión, caracterizada por la falta de contratos por escrito y de seguridad social, hace que las trabajadoras domésticas remuneradas tengan dificultades para reclamar por sus derechos.

De acuerdo con datos de la ECE en el segundo trimestre de 2019, 14.232 mujeres estaban empleadas formalmente en este sector, y 125.412 trabajaban de manera informal, INEC (2019). Para el mismo trimestre de 2020, las cifras se redujeron a 6.828 mujeres formalmente empleadas y 69.293 en empleos informales (INEC, 2020); reflejando una pérdida de empleo de 63.523 mujeres, en su mayoría sin ningún tipo de protección social.

Asimismo, las trabajadoras domésticas experimentaron una reducción en el tiempo de trabajo, y muchas quedaron sin ingresos suficientes para cubrir sus necesidades básicas (Salvador y Cossani, 2020). La OIT estima que el 70.4% de las trabajadoras domésticas en América Latina se vieron afectadas por las medidas de cuarentena y la contracción económica (OIT, 2020a). En cuanto a términos de salubridad, la falta de protección social las dejó sin acceso a servicios de salud en caso de contagiarse de COVID-19 en el hogar donde laboraban. Según datos de la ENAHO del INEC (2021), las trabajadoras domésticas en Costa Rica eran el grupo laboral menos protegido ya que sólo el 21,0% de las trabajadoras tenían seguro como empleadas asalariadas.

Ahora bien, el caso de las trabajadoras migrantes nicaragüenses es aún más complejo, ya que a pesar de representar para 2023 el 23,97% de todas las mujeres empleadas en el TDR, lo que equivale a 40.923 personas (INEC, 2023), no cuentan con un sistema de seguridad social en su país de origen, y los mecanismos existentes en Costa Rica y la región centroamericana no han logrado cubrir con este derecho a la gran mayoría. Esta situación contribuye a la alta prevalencia de informalidad en el sector, lo que reduce las oportunidades de acceder a protección social y a condiciones laborales justas (Salvador y Cossani, 2020).

La presencia de mujeres nicaragüenses en el TDR en Costa Rica no es un fenómeno reciente ni aislado, sino el resultado de flujos migratorios históricos que responden tanto a crisis políticas en Nicaragua como a la demanda estructural de mano de obra menos calificada en el mercado laboral costarricense. Desde el terremoto de Managua en 1972, que provocó la salida de más de 10.000 personas, se han identificado al menos seis ciclos migratorios hacia Costa Rica. Los últimos dos han sido la etapa de modernización económica costarricense (2001-2017) y, más recientemente, la crisis sociopolítica iniciada en abril de 2018, que ha impulsado un nuevo éxodo motivado por la represión estatal, el deterioro económico y el cierre de oportunidades laborales en Nicaragua (Orozco, 2022).

Mora y Guzmán (2018) señalan que los flujos migratorios nicaragüenses con el objetivo de búsqueda de mejores oportunidades laborales se han feminizado progresivamente, con una creciente presencia de mujeres jóvenes, en edad productiva y con bajo nivel educativo; condicionadas a laborar dentro del servicio doméstico y comercial. De este modo, la inserción de estas mujeres en las condiciones antes mencionadas en el TDR no puede entenderse como una elección individual, sino como el resultado de un proceso de asignación estructural de mano de obra precarizada, condicionada por el origen social, el género y el estatus migratorio.

1.2 Justificación y planteamiento del problema

1.2.1 Delimitación espacio temporal

Para esta investigación se toma en cuenta el último quinquenio 2018 - 2023, debido a que interesa considerar las implicaciones laborales, económicas y sociales de la pandemia por COVID-19 en el TDR realizado por mujeres migrantes nicaragüenses en el territorio costarricense.

1.2.2 Relevancia de la investigación

La relevancia de este estudio radica en la comprensión de las implicaciones laborales, económicas y sociales de la pandemia por COVID-19 en las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes nicaragüenses en Costa Rica. El análisis considera la vulnerabilidad asociada tanto a la naturaleza de su actividad - una de las más informales del país, con un promedio de informalidad del 86,98 % entre 2018 y 2023 según la ECE - como a su condición migratoria, que las expone a barreras de discriminación y exclusión. A ello se suma que muchas de estas mujeres viven en

situación de pobreza, lo que profundiza la precariedad de su empleo, siendo esta rama laboral la principal fuente de ocupación para la mayoría de las migrantes nicaragüenses.

Como se evidencia en los antecedentes, existe una marcada ausencia de investigaciones críticas sobre esta realidad. Esta falta de evidencia ha favorecido el diseño de políticas públicas desde enfoques sesgados, patriarcales y heteronormativos, generando resultados poco eficaces y alejados de las necesidades concretas de estas trabajadoras. La pandemia exacerbó aún más estas condiciones, afectando a las trabajadoras domésticas en general, pero agravando especialmente la situación de las mujeres migrantes nicaragüenses.

Este estudio se posiciona desde una perspectiva feminista y crítica, subrayando la importancia de garantizar un trabajo digno y de calidad como elemento esencial para el bienestar social y el desarrollo humano. Asimismo, busca aportar evidencia científica que visibilice la histórica precarización e invisibilización de estas labores, y proponer alternativas de política pública que promuevan la formalización del TDR y aseguren condiciones laborales justas, dignas y de calidad para estas trabajadoras.

1.2.3 Pertinencia de la investigación

Esta investigación contribuye a los estudios económicos, de igualdad de género y migratorios mediante un análisis riguroso de las implicaciones laborales, económicas y sociales de la pandemia por COVID-19 en las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes nicaragüenses en Costa Rica. Busca evidenciar la vulnerabilidad de estas mujeres en la rama del TDR, una de las más informales del país, y cómo esta precariedad se intensificó durante un período de contracción económica y crisis sanitaria.

Si bien muchas de estas condiciones afectan a las trabajadoras domésticas en general, se agravan en el caso de las migrantes nicaragüenses debido a su estatus de extranjeras, la discriminación y la limitada cobertura de protección social.

La pertinencia del estudio radica en su enfoque metodológico innovador, que mide la precariedad laboral a partir de seis dimensiones: salario insuficiente, inseguridad laboral, ausencia de aguinaldo, sin vacaciones pagadas, sin seguro social y tenencia de jornadas desreguladas; permitiendo un análisis detallado de las condiciones de trabajo. Además, combina técnicas cualitativas - como grupos focales y entrevistas - con mediciones cuantitativas, siguiendo

la tendencia actual hacia modelos mixtos que ofrecen una comprensión más completa y matizada de realidades complejas.

Al destacar el carácter feminizado de estas labores y la insuficiente protección jurídica y social, los hallazgos no solo identifican áreas de mejora y la necesidad de políticas públicas para mitigar los efectos negativos de la pandemia, sino que también proporcionan un referente útil para otros países de América Latina y para la comunidad académica internacional, ofreciendo evidencia para promover trabajos domésticos remunerados más justos, dignos y de calidad.

1.2.4 Relación con el desarrollo

La relación de esta investigación con el desarrollo se puede evidenciar a través de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) formulados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU). En este contexto se puede enunciar el objetivo número uno, mismo que establece el ideal de erradicar la pobreza en el mundo. Esto se relaciona estrechamente con lo que menciona Valenzuela et al. (2020), ya que como resultado de los bajos salarios que perciben las personas trabajadoras domésticas en la región latinoamericana, 1 de cada 4 (23,8%) de ellas vive en situación de pobreza, aunque se encuentren ocupadas y percibiendo un ingreso. A este esquema de vulnerabilidad se le debe añadir el hecho de que estas trabajadoras son mujeres y migrantes, es decir pertenecen a dos grupos altamente vulnerables según EUROsocial (2015).

Otro de los ODS que resalta a la luz de esta investigación es el número cinco, destinado a lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas, ONU (2023). Para 2023, apenas el 15,4% de los indicadores de este objetivo sobre los que se dispone datos están bien encaminados, el 61,5% están moderadamente encauzados y el 23,1% están lejos o muy lejos de las metas para el 2030 según el Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (2023). A esta situación se le suma la vulnerabilidad que vivieron las mujeres con trabajos informales dentro de un contexto en el que se revirtieron muchos de los logros alcanzados.

De igual forma, es necesario incorporar a la investigación la pertinencia del ODS número ocho de la ONU (2023), trabajo decente y crecimiento económico. De acuerdo con el informe de la ONU (2023), antes de la pandemia la incidencia del empleo informal tenía un comportamiento hacia la baja, del 58,6 % en 2015 al 57,8 % en 2019. A pesar de esto, los confinamientos y las

medidas de contención de la COVID-19 provocaron pérdidas desproporcionadas de puestos de trabajo para las personas trabajadoras informales, en particular para las mujeres; por lo que es esencial la búsqueda del mejoramiento en la calidad del trabajo de grupos vulnerables.

Además de estos ODS que tienen relación directa con la propuesta de investigación, existen otros que guardan una relación indirecta con el tema. Por ejemplo, el ODS número diez, que persigue la reducción de la desigualdad dentro y entre los países. La situación de las trabajadoras domésticas, especialmente aquellas que son mujeres y migrantes, refleja las disparidades económicas y sociales presentes en muchas regiones del mundo, lo cual resalta la importancia de abordar la desigualdad en todas sus formas para avanzar hacia un desarrollo más equitativo y sostenible.

Asimismo, el ODS número dieciséis, que busca promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, y facilitar el acceso a la justicia para todos y construir instituciones eficaces, acotado por la ONU (2023), también tiene implicaciones en este contexto. Aunque los ODS 1, 5 y 8 sean los más directamente relacionados con el tema de la investigación sobre las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas, es importante reconocer que otros objetivos también son relevantes para abordar los desafíos sistémicos de desigualdad, discriminación y falta de protección social que enfrentan estos grupos vulnerables, tomando en cuenta las definiciones y alcances mencionados por la ONU (2023).

Lo anterior, además, cobra una especial relevancia durante el período de crisis por la pandemia del COVID-19 debido a que las condiciones de trabajo se deterioraron. Según un informe de la OIT, escrito por Rodríguez (2020), durante la pandemia se observó en el TDR un aumento de la carga laboral, la falta de equipo de protección sanitaria y un aumento de violencia verbal a través de amenazas de despido y el no pago de prestaciones laborales.

1.2.5 Pregunta problema del proyecto de investigación y sub-preguntas de investigación

1.2.5.1 Pregunta de investigación

¿Cómo se vieron afectadas las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes nicaragüenses en Costa Rica en las dimensiones económica, social y laboral a raíz de la pandemia por COVID-19?

1.2.5.1 Sub-preguntas de investigación

¿Cuál es el entorno institucional en el que se desenvuelven las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes nicaragüenses?

¿Cuáles son las condiciones laborales, económicas y sociales en las que se encuentran las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes nicaragüenses?

¿Cuáles fueron las implicaciones de la pandemia por COVID-19 en las condiciones laborales, económicas y sociales de las trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses?

¿Cuáles recomendaciones de política pública podrían contribuir al mejoramiento en las condiciones laborales, económicas y sociales de las mujeres migrantes nicaragüenses que laboran como trabajadoras domésticas remuneradas en Costa Rica?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

1.3.2.1 Analizar las implicaciones laborales, económicas y sociales de la pandemia por COVID-19 en las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes nicaragüenses en Costa Rica para el diseño de recomendaciones que contribuyan a la mejora de sus condiciones.

1.3.2 Objetivos específicos

1.3.2.1 Describir el entorno institucional y normativo que envuelve al trabajo doméstico remunerado realizado por las mujeres migrantes nicaragüenses en Costa Rica.

1.3.2.2 Identificar las condiciones laborales, económicas y sociales del trabajo doméstico remunerado realizado por las mujeres migrantes nicaragüenses en Costa Rica.

1.3.2.3 Determinar las implicaciones de la pandemia por COVID-19 en las condiciones laborales, económicas y sociales de las trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses en Costa Rica.

1.3.2.4 Diseñar recomendaciones de política pública que contribuyan a la mejora en las condiciones laborales, económicas y sociales de las mujeres migrantes nicaragüenses que laboran como trabajadoras domésticas remuneradas en Costa Rica.

1.3.3 Objetivo del PPAA

Este proyecto de investigación se encuentra adscrito al proyecto de investigación Trabajo y Crisis de la Escuela de Economía.

Dicha adscripción se fundamenta a partir de la vinculación del objetivo 1.3.1.1 del PPAA

que indica: *Abordar la dimensión de trabajo reproductivo y la noción de cuidados para impulsar la visibilización de sus aportes y el reconocimiento de su importancia en el sostenimiento de la vida.*

Cabe destacar que el estudio del TDR guarda una estrecha relación con el trabajo reproductivo y la noción de cuidados, pues es gracias al TDR que las familias logran transferir parte de su carga de cuidados a -otras- mujeres lo cual es indispensable para que aquellas con mayores responsabilidades de cuidado puedan insertarse en los mercados de trabajo (Razavi, 2007). A su vez, el TDR es una actividad esencial en el sostenimiento de la vida -por la naturaleza de las tareas que incluye: preparación de alimentos, limpieza, cuidado de niños, niñas y personas dependientes, entre otras; lo cual evidencia su rol sistémico en el funcionamiento del sistema económico en su conjunto (Rodríguez, 2012). Por último, los estudios en torno a las cadenas globales de cuidados evidencian que dicha delegación de cuidados muchas veces se hace hacia mujeres migrantes, con lo cual queda clara la relación de esta investigación con el quehacer del PPAA dentro del cual se ha inscrito (Hochschild, 2000).

Capítulo 2: Marco teórico

En el último siglo, se ha identificado una paradoja entre el análisis de la asignación del trabajo en una sociedad y su contribución al capital que beneficia a la economía mundial. Esta paradoja radica en que, a pesar de ser un principio fundamental de la ciencia económica garantizar el bienestar social, persisten disparidades y desigualdades que afectan a aquellos que realizan trabajos que no producen un bien tangible ni generan riqueza de manera inmediata. Esto conduce a un crecimiento económico distribuido de forma desigual, lo que enmascara la necesidad del desarrollo individual en la sociedad.

Caro y Camisassa (2022), indican que el TDR, además de ser precario, se divide por ingresos. Las familias adineradas pueden contratar ayuda doméstica, mientras que las de menos recursos deben adaptarse, lo que lleva a que mujeres de hogares pobres deban abandonar el trabajo remunerado para cuidar sin paga o delegar esa responsabilidad. Esto perpetúa desigualdades económicas, creando un ciclo vicioso entre cuidado, pobreza y desigualdad. Destacando así el papel crucial de las trabajadoras domésticas remuneradas, que permiten con

su labor que mujeres con más recursos tengan tiempo para otras actividades, facilitando su inserción laboral.

Se enfatiza por tanto la intersección entre el TDR, la invisibilización y explotación de las mujeres que lo realizan, y el contexto de crecimiento económico impulsado por la globalización capitalista y los flujos migratorios. Este panorama pone en manifiesto la vulnerabilidad que experimentan las mujeres al migrar y cruzar fronteras, resaltando la urgencia de abordar estas dinámicas para asegurar condiciones laborales justas y equitativas en un entorno globalizado.

Para ello, resulta pertinente las siguientes definiciones:

- **Sexo:** En la literatura y estadísticas se suele usar la categoría sexo para referirse a: características biológicas, genitales y cromosómicas de las personas. ¹ (American Psychological Association, 2020).
- **Género:** Se refiere a los roles, características y oportunidades que la sociedad asigna como adecuados para diferentes grupos, incluyendo hombres, mujeres, niños, niñas y personas con identidades no binarias. Además, el género surge de las interacciones sociales y puede reflejar la distribución de poder entre individuos. Es un concepto dinámico que evoluciona con el tiempo y el contexto cultural. Cuando las personas o grupos no se ajustan a las normas de género, como los roles o responsabilidades asociados con la masculinidad o feminidad, pueden enfrentar estigmatización, exclusión social y discriminación, lo cual puede tener repercusiones negativas en su salud. Aunque el género interactúa con el sexo biológico, son conceptos diferentes (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2018).
- **Personas Servidoras Domésticas:** Personas trabajadoras que realizan labores domésticas en el hogar de la persona empleadora sin fines de lucro, como

¹ Nota aclaratoria: Esta definición se incluye porque, tradicionalmente, los informes estadísticos utilizan esta concepción de sexo para presentar sus datos. Aunque esta definición puede ser sesgada, resulta necesario incluirla para describir la información proveniente de dichas encuestas de manera clara y comprensible. No obstante, en esta investigación, cuando se abordan temas sin el uso de datos numéricos o encuestas, preferimos utilizar la definición de género para evitar exclusiones y reflejar mejor la diversidad de las identidades.

limpieza, cocina, lavandería, entre otras. También incluye el cuidado y acompañamiento de personas, siempre que no se requiera formación específica. Esta categoría abarca aquellos que trabajan en lugares que son la residencia habitual de la persona empleadora, como conventos o monasterios, pero excluye lugares temporales como hospitales o centros de internamiento (Secretaría Técnica Consejo de Salud Ocupacional, 2024).

- **División sexual del trabajo:** Es una faceta de las interacciones sociales que conecta la producción y la reproducción. Se manifiesta en un proceso de contradicción entre las clases sociales y los géneros. En resumen, es una red compleja de relaciones entre la división sexual del trabajo, la estructura familiar y las estrategias de acumulación de capital (Kandel, 2016).

2.1. Economía feminista y la teoría de los cuidados

El estudio, análisis y desarrollo de la caracterización del TDR se fundamenta en la perspectiva teórica de la economía feminista, la cual ofrece enfoques holísticos y reflexiones heterodoxas (Chinchilla, 2022). Es una corriente de pensamiento que pone énfasis en la necesidad de incorporar las relaciones de género como una variable relevante en la explicación del funcionamiento de la economía, y de la diferente posición entre hombres y mujeres como agentes económicos y sujetos de las políticas económicas (Rodríguez, 2012). A su vez, brinda una visión del mundo que busca la promoción de las condiciones de vida de las personas y que toma en consideración la totalidad de trabajos necesarios para la subsistencia, el bienestar y la reproducción social (Ezquerro, 2018).

Sin embargo, la economía feminista no se encuentra únicamente ligada a los problemas de género, sino que, como expresa González (2021) también propone una visión sujeta a los nuevos criterios sobre el problema de la sostenibilidad, alejada del economicismo y la tecnocracia. Esta corriente crítica cuestiona la predominante relación entre capital y vida, que ha priorizado el capital sobre el bienestar humano. Aboga por garantizar una vida digna para todas las personas y asegurar la sostenibilidad de este objetivo. En su análisis teórico, la economía feminista se basa en tres premisas fundamentales:

La primera es, reconocer la economía como algo que va más allá de las fronteras

de esa economía clásica que la limita a su aplicación para el mercado lucrativo, incorporando el trabajo de cuidados no asalariados como parte del circuito económico; la segunda es descubrir el trabajo de cuidados y la consideración de que para comprender las relaciones de género (división sexual del trabajo) es clave entender el funcionamiento del sistema económico; y la tercera, la economía feminista lleva implícito un compromiso político para contribuir a la construcción de un sistema socioeconómico más justo (Carrasco y Díaz, 2017, p.10).

Por otra parte, el abordaje teórico neoclásico excluye del análisis a todos los trabajos desarrollados más allá de las fronteras delimitadas por la actividad mercantil, mismos que resultan esenciales para mantener el sistema capitalista. A raíz de ello, la economía feminista se encarga de reclamar la constante interconexión entre dichas dicotomías, así como de revelar que la teoría económica neoclásica ha sido la encargada de racionalizar los roles tradicionales de los sexos - tanto en la familia como en el mercado laboral (Medina-Vincent, 2019).

Si bien la economía feminista cuestiona diversas problemáticas, el tema de los cuidados es uno de sus ejes centrales puesto que se encuentra íntimamente relacionado con el área reproductiva. Desde este enfoque se parte de una doble premisa, una en la que existe una relación dinámica entre los ámbitos productivo-reproductivo, y otra en la línea que los separa, definida por la división sexual del trabajo, que es porosa y cambiante (Carrasco, 2013). Con ello, se construye una categoría teórica que define el cuidado, como ámbito que supone potenciar, hacer visible y destacar aquellos factores de este que contribuyen a producir valor económico; esto debido a que resuelve la reproducción cotidiana de las personas en su rol económico (Chinchilla, 2022).

Sin trabajo de cuidado no existiría fuerza de trabajo, y en consecuencia no habría posibilidad de generar valor económico y reproducir el sistema económico y social (Rodríguez, 2012). La autora insta a que el problema radica en la manera en que se organiza socialmente el cuidado, esto es, el modo en que las responsabilidades de cuidado se distribuyen entre Estado, mercado y hogares, y principalmente entre varones y mujeres. Por ello, la división sexual del trabajo de cuidado está en la raíz de las desigualdades de género, que se manifiestan en este y otros espacios (particularmente en el mercado laboral), debido a que las mujeres se encuentran

estigmatizadas a un rol de cuidadoras naturales.

En esta misma línea, se redefinió el valor de la fuerza de trabajo como el tiempo de trabajo total necesario para su reproducción, es decir, el tiempo dedicado tanto al trabajo doméstico no remunerado para asegurar la subsistencia diaria como al TDR, que mercantiliza parcialmente estas actividades en el mercado laboral. El TDR cumple así una función estructural dentro del sistema capitalista, ya que contribuye a la producción de plusvalía al mantener el valor de la fuerza de trabajo por debajo del coste real de su reproducción. En otras palabras, a través de su histórica infravaloración y baja remuneración, el TDR subvenciona indirectamente los costes de la reproducción social, que en realidad deberían ser asumidos por el capital y el Estado (Rodríguez, 2012; Pérez Orozco, 2014).

Además del proceso de globalización, emerge un concepto fundamental dentro de la teoría de los cuidados: las cadenas globales de cuidado. Según Valenzuela et al. (2020), este término alude a la circulación transnacional de mujeres que se dedican al cuidado, quienes desempeñan un papel crucial en la reproducción social de los países receptores. Este fenómeno se manifiesta principalmente a través de la feminización de las migraciones internacionales, en las que mujeres provenientes del Sur global migran para realizar trabajos remunerados de cuidado y del hogar —como el cuidado de niños, personas mayores o dependientes— en los hogares de los países de destino.

En este marco, las cadenas globales de cuidado se inscriben directamente en el TDR, ya que representan una forma de inserción laboral caracterizada por su feminización, precariedad y dimensión transnacional. Esta dinámica es consecuencia de las desigualdades económicas y de género entre los países emisores y receptores, y responde tanto a factores estructurales en los países de origen —como la pobreza, la escasez de empleos dignos, las crisis económicas o políticas, la violencia y los desastres naturales— como a las condiciones de los países de destino, marcadas por una crisis global de los cuidados y una creciente demanda de mano de obra femenina migrante (Hochschild, 2000; Yeates, 2004; Valenzuela et al., 2020).

De mano a ello, surgen las transferencias o remesas de los hogares desde el país destino hacia el país de origen y viceversa, donde desempeñan un papel vital en la economía centroamericana, con tasas de crecimiento superiores a otros indicadores económicos en la

mayoría de los países de la región. Conocidas como políticas sociales «privatizadoras», estas transferencias privadas complementan el débil gasto público, particularmente en áreas como alimentación, salud, educación y vivienda, aliviando así las deficiencias económicas de millones de hogares. Su impacto es significativo tanto a nivel microeconómico como macroeconómico, haciendo una contribución significativa a la estabilidad socioeconómica de los países receptores y reduciendo la pobreza entre los hogares beneficiarios (Gatica, 2022).

Entendiendo las remesas en términos microeconómicos, estas son utilizadas por los hogares receptores para gastos básicos, como alimentación, vivienda, educación y atención médica, lo que mejora la calidad de vida de estas familias; más en base a la perspectiva feminista de Hochschild (2000), estas deberían entenderse no solo como transferencias monetarias, sino como parte de cadenas más amplias de transferencias afectivas y sociales que se activan cuando una mujer migra para cuidar de otro hogar. Al hacerlo, no solo envía dinero, sino que también transfiere o delega su propio trabajo de cuidado a otra mujer -madre, hija, vecina-, creando así lo que la autora denomina cadenas globales de cuidado. Si bien las remesas pueden ser eficaces para aliviar la presión sobre los mercados laborales locales y contribuir a la estabilidad macroeconómica (Gatica, 2022), también deben interpretarse como el resultado de una redistribución desigual del cuidado, donde el bienestar de algunos hogares depende del aporte emocional y laboral de otros. Este enfoque amplía la comprensión del impacto de las remesas, posicionándolas no solo como una contribución al desarrollo económico, sino también como mecanismos invisibles que mantienen el sistema social y emocional transnacional.

2.2. El concepto de Diamante de los Cuidados

El diamante de los cuidados, también llamado *Care Diamond*, fue construido desde una perspectiva económica feminista por Razavi (2007). Según la autora, este es una herramienta analítica que permite comprender intuitivamente la organización social del cuidado. El modelo explica la organización social del cuidado como un entramado, el cual involucra a múltiples actores y no únicamente al hogar, históricamente feminizado. Este enfoque destaca que el cuidado constituye un bien público y un componente esencial del bienestar social, cuya provisión requiere coordinación entre cuatro actores clave: la familia/hogar, el mercado (sector privado),

el Estado (sector público) y la comunidad/sector sin fines de lucro (voluntariado, organizaciones sociales) (Razavi, 2007).

En este sentido, el diamante de los cuidados rompe con la visión tradicional que circunscribía el cuidado a la esfera privada, particularmente a las mujeres dentro de los hogares, y lo reconceptualiza como una responsabilidad colectiva y social (Ceminari y Stolkiner, 2018). En la misma línea, ofrece una representación gráfica y conceptual que visibiliza los actores involucrados en su provisión: las familias u hogares, el mercado, el Estado y la comunidad. Cada uno de estos vértices constituye un nodo esencial de la organización social del cuidado, y solo en su interacción coordinada es posible asegurar un sistema justo, equitativo y sostenible.

Respecto a los actores que fungen en este modelo y su rol, en primer lugar, la familia ha sido históricamente el espacio donde se concentran la mayoría de las tareas de cuidado, en particular a través del trabajo no remunerado de las mujeres. Este hecho refleja la persistencia de la división sexual del trabajo y la naturaleza patriarcal de la organización social, que atribuye a las mujeres la responsabilidad principal del sustento de la vida cotidiana (Arriagada et al., 2020). El diamante del cuidado nos permite visualizar cómo esta carga desigual no es inherente, sino el resultado de estructuras sociales, culturales y económicas que deben abordarse.

El mercado, por otro lado, representa el ámbito donde el cuidado se mercantiliza, principalmente a través del TDR y servicios privados como guarderías, atención a personas mayores y cuidados a domicilio. Desde la perspectiva del diamante, el mercado desempeña un papel contradictorio: por un lado, crea oportunidades de empleo para las mujeres, en particular para las de clase trabajadora o inmigrantes; sin embargo, al mismo tiempo, somete estas ocupaciones a condiciones precarias y socialmente devaluadas, reproduciendo así la desigualdad (Razavi, 2007).

En comparación con otros vértices, el Estado ocupa una posición estratégica y cualitativa única, ya que no solo proporciona servicios de bienestar, sino que también determina las responsabilidades que deben asumir los mercados, las familias y las comunidades (Jenson y Saint-Martin, 2003). Esto significa que cuando los servicios públicos carecen de fondos suficientes, hay un mensaje implícito: otras instituciones deben cubrir la brecha. Por ejemplo, en muchos países con limitaciones presupuestarias, la subinversión en servicios públicos ha dado lugar a un papel

importante para los proveedores privados de atención médica urbana (Mackintosh y Koivusalo, 2005). Según la Declaración de Quito, adoptada en la Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, el cuidado debe considerarse un "servicio público indelegable" (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2007). En consecuencia, el Estado es tanto el proveedor directo de servicios (guarderías, licencias parentales, atención médica, educación) como el regulador y garante de la responsabilidad compartida entre los diversos actores sociales.

El cuarto vértice del modelo Diamante del Cuidado son las organizaciones comunitarias y sociales de primera línea. Estas incluyen iniciativas solidarias, organizaciones no gubernamentales, cooperativas y redes vecinales, que complementan la labor del Estado y las familias. Ceminari y Stolkiner (2018) señalan que estas formas de cuidado comunitario son particularmente importantes cuando el Estado no puede satisfacer las necesidades sociales, ya que encarnan la solidaridad colectiva y la cooperación local. Además, en muchos países latinoamericanos, estas redes comunitarias actúan como puentes, mitigando las desigualdades entre hogares de diferentes niveles socioeconómicos (Arriagada et al., 2020).

Ahora bien, el modelo de diamante de los cuidados va más allá de identificar actores; también permite analizar los flujos de transferencia entre ellos y, por tanto, dentro de las cadenas de cuidado. Una de las formas más estudiadas es el TDR, mediante el cual los hogares adinerados transfieren algunas tareas de cuidado a personas trabajadoras contratadas, a menudo migrantes. Razavi (2007) argumenta que este proceso pone en manifiesto la tensión entre abordar la sobrecarga de cuidados en algunos hogares y reproducir las desigualdades en otros.

A nivel global, estas dinámicas se insertan en las descritas cadenas globales de cuidados, Este enfoque demuestra que el Modelo de Diamante no es un modelo estático, sino una red dinámica en la que se entrelazan las relaciones de poder y las desigualdades basadas en el género, la clase y la nacionalidad.

Por otra parte, el principio de responsabilidad social compartida es una de las contribuciones fundamentales del modelo. Pennella (2022) sostiene que el cuidado debe considerarse un derecho humano y una responsabilidad compartida de las familias, el Estado, el

mercado y la comunidad. Este paradigma rompe con la visión tradicional del cuidado como una tarea privada de las mujeres y lo replantea como una cuestión social y política.

La economía feminista argumenta que, sin una distribución justa del cuidado, la desigualdad de género persistirá y la participación de las mujeres en los ámbitos público y laboral se verá limitada (Ceminari y Stolkiner, 2018). En este marco, la dinámica del cuidado se vuelve aún más compleja al entrelazarse con los flujos migratorios. Las mujeres migrantes no solo realizan trabajo reproductivo externalizado en los países de destino, sino que también sustentan a sus familias y brindan cuidados a distancia en el marco de las nuevas organizaciones sociales familiares que les impone su ausencia: el cuidado transnacional (Rodríguez, 2012). Dada la complejidad del fenómeno migratorio, la siguiente sección lo explorará en detalle para comprender mejor las razones de su persistencia a largo plazo.

Este abordaje ofrece un gran potencial en materia de reglas de juego para la escena económica, pues categoriza en cuatro los agentes involucrados en el trabajo de cuidados: el Estado, las empresas privadas (mercado), las familias y las organizaciones comunitarias. Estableciendo la corresponsabilidad que debe tratarse entre estos agentes en pro de un reparto más equitativo que descargue los hogares -y dentro de ellos a las mujeres-, pero también permite reflexionar a estos agentes como corresponsables en términos de las condiciones de trabajo en las que se ejerce el TDR. De manera que, para efectos de esta investigación, el concepto del Diamante del Cuidado -desde esta orientación-, se asume como base para el diseño de acciones de política, resaltando a nivel propositivo, cuál debería ser la integración entre los diferentes actores en cuanto al TDR de mujeres migrantes nicaragüenses y la necesidad de mejores condiciones laborales para estas trabajadoras.

2.3. Migración y desarrollo

La migración se entiende como el movimiento de personas fuera de su lugar de residencia habitual, ya sea a través de una frontera internacional o dentro de un país” (Organización Internacional para las Migraciones [OIM], 2019, p.124). En este estudio, se abordó la migración internacional, es decir, el desplazamiento de personas fuera de su lugar de residencia habitual y a través de una frontera internacional hacia un país del que no son nacionales (OIM, 2019, p.127).

Dentro de este fenómeno se destacan dos nociones relevantes, la migración irregular, que implica un desplazamiento de personas que se produce al margen de las leyes, las normas o los acuerdos internacionales que rigen la entrada o la salida del país de origen, tránsito o destino. Y la migración por motivos económicos, entendida como el traslado motivado exclusiva o principalmente por la búsqueda de oportunidades económicas, según la OIM (2019).

A lo largo del tiempo, la migración ha sido abordada desde distintas perspectivas o teorías económicas, la teoría neoclásica propone que las migraciones internacionales son “un resultado de decisiones individuales guiadas por una racionalidad económica que busca una maximización del ingreso esperado” (Izcara, 2013, p.35). Desde la perspectiva de los teóricos neoclásicos, la migración es una forma de movilidad de los factores de producción que permite que se desplacen hacia donde puedan ser utilizados de manera más eficiente (Gómez, 2010).

Otro referente es la teoría del mercado laboral dual, esta describe la existencia de una segmentación del mercado laboral en dos sectores, uno estable y otro precario (Piore, 1979). Esta establece que la demanda permanente de mano de obra extranjera se debe a que las personas trabajadoras de las sociedades “industrializadas” prefieren no realizar ciertas actividades por sus condiciones y por pertenecer a un sector precario (Gómez, 2010).

Finalmente, está la teoría de la nueva economía respecto a la migración laboral, la cual “entiende la migración como una estrategia familiar de diversificación de ingresos” (Izcara, 2013, p.37). En este caso, la decisión de emigrar trasciende la mera optimización individual y se vincula con el objetivo de generar ingresos para enviar remesas a sus familias en su lugar de origen (Gómez, 2010). Aunque estas teorías aportan elementos valiosos, su enfoque resulta limitado al privilegiar los factores económicos y dejar de lado aspectos políticos, sociales y culturales que también inciden en los flujos migratorios.

En el caso de Costa Rica y Nicaragua, Voorend (2016) da a conocer que, en contextos de crisis económica, social y política, la percepción de Costa Rica como un Estado de bienestar y de respeto hacia los derechos humanos actúa como una de las principales causas de la inmigración de nicaragüenses. Sandoval (2015) en su libro “*No más muros*” desarrolla la tesis de que en Centroamérica la migración se desencadena u origina por consecuencia de políticas neoliberales,

procesos de emigración forzada y simultáneamente el incremento de controles migratorios en zonas específicas.

Sandoval (2015) remarca la importancia de ver al fenómeno de la migración como una consecuencia de varios factores, que van desde lo económico, lo político hasta lo social. En el caso de las mujeres nicaragüenses, se desempeña como una respuesta a la urgencia de garantizar que cubrirán sus necesidades básicas y las de los individuos que tienen a cargo. Para comprender mejor las raíces estructurales de estas dinámicas, el concepto de desarrollo desigual y combinado, popularizado por León Trotsky, resulta bastante útil.

El desarrollo desigual se caracteriza por disparidades económicas y socioeconómicas, que se manifiestan en la distribución asimétrica, históricamente determinada de diversas actividades como la industria, la minería, las instituciones financieras, el comercio, el consumo, la riqueza, las relaciones laborales, la estructura política, entre otros. El desarrollo combinado, en cambio, es una mezcla peculiar de estructuras económicas, sociales y políticas de regiones tanto "desarrolladas" como "subdesarrolladas", fusionando formas de vida antiguas y nuevas (O'Connor, 2003).

Esta relación entre desarrollo y subdesarrollo da lugar a una reconfiguración de las tareas a nivel global, donde la exportación de fuerza laboral indirecta resulta en la transferencia de beneficios netos de las regiones periféricas hacia los centros de poder. A su vez, la exportación directa de fuerza laboral implica no solo la transferencia de los gastos relacionados con la formación y el mantenimiento social de las personas trabajadoras migrantes, sino también su capacidad para generar riqueza (Delgado, 2016).

En el ámbito de las migraciones internacionales, el desequilibrio económico es uno de los principales factores que impulsa la migración de los países con menos recursos a otros con mayor riqueza. No obstante, existen otros factores que inciden como el mayor nivel en materia de salud, educación, seguridad social, etc., que ocasiona una percepción de que los países receptores poseen mejores condiciones de vida (Colomo, 2003).

2.4. Ámbito laboral y precariedad

Para abordar este apartado, es fundamental partir de dos conceptos clave, el de condición y el de implicaciones. De acuerdo con Jiménez se define como condiciones a:

El conjunto de factores que determinan la forma en la que se presenta un fenómeno. Éstas se reflejan e impactan el objeto en estudio, pero antes provienen del entorno en el que este objeto se desenvuelve, para situarse luego en un marco de interrelación y construcción entre el objeto y el ambiente de este. (2020, p.19)

Por su parte, como señala Gracia et al. (2001) una forma de entender las implicaciones es cómo las repercusiones o consecuencias que derivan de un fenómeno y que impactan en distintos niveles, ya sean individuales, sociales o económicos, entre otros. A partir de estas nociones, se introducen otros conceptos propios del área laboral. Propiamente, trabajo hace referencia al “conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos” (OIT, 2024b)

La OIT (2015) destaca que el trabajo es el que permite a los hogares de bajos recursos superar la pobreza, y que la expansión del empleo productivo y decente es la vía hacia el crecimiento y la diversificación de las economías. En cuanto a la definición del TDR, tal como lo indica su nombre, este hace referencia a la prestación subordinada, habitual, remunerada, con retiro o sin retiro, de servicios consistentes en la realización de las tareas de aseo, cocina y demás inherentes a un hogar, residencia o habitación particular (OIT, 2013a).

En este ámbito, el salario significa para la mayoría de las personas asalariadas, “los ingresos percibidos por el empleo y representa la parte principal de sus ingresos totales relacionados con el empleo” (OIT, 2015, p.133). Desde el punto de vista de las personas empleadoras, el salario es sólo un componente del costo de su gasto en el empleo de mano de obra, al que generalmente se alude como costos laborales (OIT, 2015). Sin embargo, el salario no sólo se ve reflejado en forma de pago nominal, también es común que las personas trabajadoras domésticas reciban parte de su salario en especie, el cual se entiende, según el Programa Salud, Trabajo y Ambiente [SALTRA] (2004) como lo que reciba la persona trabajadora o su familia en alimentos, habitación, vestidos y demás artículos destinados a su consumo personal inmediato.

Existen diversas formas en las que se desarrolla el TDR, una de ellas es la modalidad interna o cama adentro, lo que significa que las personas trabajadoras domésticas residen en el sitio de trabajo. La modalidad externa o cama afuera, hace referencia a cuando las trabajadoras

no residen en el sitio de trabajo; por último, la modalidad por días hace alusión a cuando estas no viven en el lugar de trabajo y laboran sólo unos días de la semana, ya sea para una o varias personas empleadoras (Ministerio de Trabajo de Colombia, 2012).

En cuanto al contrato de trabajo, este se compone principalmente de tres elementos de acuerdo con la información detallada por SALTRA (2004):

1. Prestación personal del servicio: el trabajo debe ser realizado única y exclusivamente por la persona trabajadora contratada.
2. Salario o remuneración: La suma de dinero que recibe la persona trabajadora de parte de la persona empleadora, a cambio del trabajo que realiza.
3. La subordinación: Situación en que se encuentra la persona trabajadora en relación con la persona empleadora que recibe los servicios y paga por ellos.

Temporalidad e informalidad son dos conceptos laborales que condicionan la calidad del empleo doméstico. La temporalidad hace referencia al acto de contratar por un período de tiempo específico (OIT, 2016). La informalidad, es una relación laboral que no está sujeta a la legislación nacional, no cumple con el pago de impuestos, no tiene cobertura de protección social, y carece de prestaciones relacionadas con el empleo (OIT, 2013b).

Ambos conceptos se traducen en situaciones de vulnerabilidad e inestabilidad para las personas trabajadoras, las mismas son consideradas como características propias de lo que se conoce como precariedad laboral. Este concepto se asocia con la inseguridad en el empleo y a la insuficiencia salarial, es decir, al riesgo constante de perder el trabajo o no generar ingresos suficientes para cubrir necesidades básicas. Sin embargo, este concepto va más allá y diferentes autores toman en consideración otros aspectos o condiciones, como el trabajo temporal, jornadas largas o intensificadas y una falta de mecanismos institucionales que protejan a la persona frente a situaciones como despido, enfermedad o desempleo (McKay et al. 2012).

Siguiendo la propuesta de Rodgers y Rodgers (1989), la precariedad laboral puede entenderse a partir de varios elementos que se entremezclan y se refuerzan entre sí. En primer lugar, se considera precario todo empleo con un horizonte temporal limitado o con un alto riesgo de desempleo, esto incluye trabajos informales e irregulares. Además, la precariedad se acentúa

cuando la persona trabajadora o sus representaciones colectivas tienen un control limitado sobre aspectos como las condiciones laborales, los salarios o el ritmo de trabajo. Otro de los factores determinantes es la ausencia de mecanismos de protección social, ya sea el acceso a pensiones, seguros, cobertura por accidentes o protección frente a la discriminación y despidos injustificados. Finalmente, los empleos con bajos ingresos también son considerados como precarios, especialmente cuando se vinculan con situaciones de pobreza o con inserción social inestable.

Las diferentes interpretaciones sobre lo que constituye el empleo precario tienden a coincidir en elementos centrales. Autores como Reygadas (2011), García (2011), Mora (2010) sostienen que la precariedad no se limita a la inestabilidad contractual, sino que incorpora dimensiones como la pérdida de derechos, incapacidad de negociación, inseguridad de ingresos y desprotección social. De forma similar, aportes internacionales como los de Rodgers y Rodgers (1989), Esping-Andersen (2000) y Castel (1995; 2010) coinciden en señalar que la precarización del empleo implica relaciones laborales marcadas por la inseguridad, la desigualdad de poder entre empleador y trabajador, la fragilidad de los derechos laborales y la exposición a condiciones económicas y sociales inestables. En conjunto, estos enfoques permiten comprender la precariedad laboral como un fenómeno complejo y multidimensional que trasciende la simple temporalidad o informalidad.

Como contraparte, el concepto de trabajo decente busca establecer lo que debería ser considerado como un empleo digno en el contexto de globalización actual (OIT, 2004). No se trata simplemente de cualquier trabajo, sino de aquel que eleva la dignidad de quien lo realiza y promueve el desarrollo pleno de sus habilidades. Un trabajo se considera decente cuando respeta los principios y derechos laborales fundamentales, garantiza un salario justo y equitativo en relación con el esfuerzo empleado, y no discrimina por género u otras características. Además, un empleo digno proporciona protección social adecuada y fomenta el diálogo social y el tripartismo entre personas empleadoras, trabajadoras y el gobierno.

Salvador y Cossani (2020) enfatizan que el TDR no clasifica como trabajo decente porque en las primeras normativas nacionales para su regulación se establecieron regímenes diferenciados que otorgaban menores derechos y garantías a quienes se desempeñaban en este

sector. Razón por la cual, a pesar de ser un empleo como cualquier otro, ha quedado rezagado respecto a las conquistas logradas por el resto de las personas trabajadoras asalariadas. Según un informe de la OIT (2023a) la mera existencia de cobertura legal no garantiza condiciones laborales dignas para las personas trabajadoras domésticas, aunque la legislación puede ofrecer protección en teoría, en la práctica muchas veces no se implementa adecuadamente, dejándoles desprotegidos.

Las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes enfrentan jornadas laborales altamente variables, ya sea viviendo en el hogar donde trabajan o desplazándose para realizar labores a tiempo parcial o por horas en múltiples domicilios (Artavia-Jiménez y Quirós, 2019). Esta situación conlleva distintos niveles de vulnerabilidad laboral, dependiendo de su arreglo específico de empleo. Sea cual sea el caso particular de la trabajadora doméstica, su condición siempre será de naturaleza vulnerable ya sea por la falta de seguro social, el trabajar horas extras sin goce de salario, el aislamiento de sus redes familiares o la falta de posibilidades para mejorar su calidad de vida (Artavia-Jiménez y Quirós, 2019).

Los déficits de trabajo decente suelen ser más graves para las personas trabajadoras de esta rama. La correlación entre el empleo informal y el tiempo de trabajo y los salarios es bidireccional, generando que estos se encuentren atrapados en un empleo precario. Consecuentemente, la OIT (2023a) recalca que existen marcadas diferencias en relación con la seguridad y salud en el trabajo y son más vulnerables a las repercusiones de los riesgos debido a las características de su trabajo y de su entorno laboral (hogares) y a las circunstancias específicas del sector. Incluso el bajo nivel de alfabetización puede contribuir a agravar las dificultades para acceder a la información sobre los riesgos a los cuales se encuentran expuestos y a las normas y derechos a los cuales deben acogerse (OIT, 2023a).

Por otro lado, de acuerdo con Camacho (2014), los cambios en las condiciones laborales y salariales impiden la estabilidad laboral mostrando que la precariedad del empleo se acentúa ocasionando mayores niveles de pobreza. El concepto de pobreza puede ser visto desde dos enfoques, uno meramente económico que sería por la línea de pobreza, la cual representa el monto mínimo requerido para que una persona pueda satisfacer las necesidades “alimentarias y no alimentarias”. Estas necesidades se contemplan en una canasta de bienes y servicios

requeridos para su subsistencia. El segundo enfoque es más integral, este es estudiado a través del índice de pobreza multidimensional (IPM), basado en la metodología propuesta por Sabina Alkire y James Foster, realiza un recuento de las privaciones que tienen los hogares en diferentes campos de su vida, como lo son la educación, trabajo, salud, protección social, vivienda y uso de internet; lo que permite calcular la incidencia de la pobreza y su intensidad (INEC, 2015).

No obstante, se acota que la interpretación por parte de registros nacionales de las cifras relacionadas a jefatura de hogar se hace en base a una definición de carácter ambiguo, la cual reproduce sesgos de género que podrían distorsionar los resultados. El INEC define al jefe o a la jefa de hogar como “la persona considerada como tal por los demás miembros del hogar”, criterio el cual tenderá a priorizar que se identifique esta figura por reconocimiento social o bien, por quien al momento de la toma de datos figure como informante, en vez de que se sustente por una valoración de aportes económicos, de cuidado o de toma de decisiones (Jiménez-Montero, 2020).

Esta ambigüedad lleva a que el hombre sea visto como el "jefe", incluso si no es el principal sustentador de la familia ni asume la responsabilidad del cuidado y la gestión del hogar. Esto invisibiliza a muchas mujeres que, de hecho, apoyan y gestionan sus hogares. En consecuencia, las cifras sobre la feminización de la jefatura del hogar pueden subestimarse o tergiversarse: la correcta interpretación de los patrones migratorios requiere, por lo tanto, una definición operativa multidimensional de la jefatura del hogar y la triangulación de datos cuantitativos con evidencia cualitativa y temporal (Jiménez-Montero, 2020).² Por lo tanto, para ser coherentes con el objetivo del presente estudio, se utilizó en la totalidad del documento el término *jefa de hogar* como una categoría estructural de análisis de la precariedad y no únicamente como una variable sociodemográfica.

2.4.1 TDR y Riesgos Laborales

Existen empleos que, por su naturaleza, poseen una probabilidad más alta de que ocurra un accidente que en otros, razón por lo que interviene la salud ocupacional y brinda recomendaciones al patrono para que tomen las medidas necesarias para contener estos. El TDR

² Si desea informarse más sobre el tema, véase la discusión sobre sesgos en Jiménez-Montero (2020, pp. 59–61).

y las personas que se dedican a este, están expuestas a diferentes riesgos laborales, sin embargo, no suelen gozar de un seguro adicional o póliza de riesgos que las cubra en caso de que esto ocurra.

Al realizarse en hogares privados sin las regulaciones laborales con las que cuentan otros sectores, el TDR presenta una amplia gama de tareas con riesgos y condiciones de seguridad (Secretaría Técnica Consejo de Salud Ocupacional, 2024). Estas labores involucran el uso de herramientas, carga física y mental, manipulación de cargas y posturas de trabajo, lo que puede exponer a las personas trabajadoras a enfermedades o lesiones.

Si bien, el trabajo doméstico ha sido identificado repetidamente como parte del ámbito laboral, Artazcoz (2020) postula que la mayoría de los estudios sobre riesgos laborales se enfocan en otros trabajos remunerados. Los accidentes y enfermedades asociados con el TDR rara vez se registran sistemáticamente y suelen ser subestimados.

Desde una perspectiva de género, esta falta de visibilidad es especialmente relevante dado que las mujeres son más propensas a sufrir accidentes relacionados con el trabajo del hogar. Los análisis sobre los factores sociales que influyen en la salud de las mujeres han descuidado la importancia de la posición socioeconómica, la cual, al igual que el género, representa un aspecto social determinante que influye en diversos valores, actitudes, recursos y oportunidades (Artazcoz, 2020).

En términos generales, el riesgo profesional comprende aquellas situaciones de trabajo que pueden romper el equilibrio físico, mental y social de las personas (Murguialday y Bosque, 1994). Sumado a ello, las condiciones laborales comprenden aquellas características específicas del puesto que ocupamos y del entorno físico y social en el que llevamos a cabo nuestras tareas, que pueden representar riesgos para nuestra salud (Instituto de la Mujer, 2010). Por lo tanto, los aspectos a considerar según el Instituto de la Mujer (2010), son:

- Las condiciones de seguridad, que abarcan aspectos como maquinaria, herramientas, instalaciones de trabajo, sistemas contra incendios, entre otros.
- El entorno físico, que incluye factores como el ruido, vibraciones, iluminación, temperatura, humedad, así como la exposición a radiaciones ionizantes y no ionizantes.
- Los contaminantes químicos y biológicos, que pueden comprender sustancias tóxicas

como humos, gases, polvo, así como la presencia de bacterias, virus y parásitos.

- La carga de trabajo física y mental, que se refiere a las demandas físicas y mentales asociadas con las tareas que realizamos, como esfuerzos físicos, manipulación de cargas, posturas de trabajo, nivel de atención, ritmo y cantidad de trabajo, así como la adecuación de la formación al puesto.
- La organización del trabajo, que engloba aspectos como la monotonía, el contenido de las tareas, el grado de autonomía, los horarios laborales, la comunicación y la participación en la toma de decisiones.

Los peligros y riesgos vinculados al TDR son aspectos fundamentales en el ámbito de la salud ocupacional. Es crucial comprender la distinción entre ambos conceptos. Un peligro se refiere a la capacidad intrínseca de algo para causar daño a las personas, bienes o al entorno. Por otro lado, el riesgo consiste en la condición o conjunto de condiciones que exponen a las personas trabajadoras a la probabilidad de sufrir daños en su seguridad y salud (Secretaría Técnica Consejo de Salud Ocupacional, 2024).

En lo que respecta a los riesgos psicosociales que se encuentran dentro del hogar, según la Secretaría Técnica Consejo de Salud Ocupacional (2024), se relacionan principalmente con los siguientes aspectos de riesgo:

1. Exigencias del trabajo: Las largas jornadas laborales y la disponibilidad constante, especialmente para las personas trabajadoras domésticas que residen en el lugar de trabajo, pueden afectar el cumplimiento de los períodos de descanso y alimentación.
2. Relaciones Sociales: El entorno íntimo del hogar puede propiciar comportamientos violentos o intimidantes por parte de las personas empleadoras, además de generar confusión en los roles y expectativas laborales de las personas trabajadoras domésticas.
3. Seguridad contractual: Implica la estabilidad laboral y se vuelve riesgo cuando hay amenazas de despido, especialmente para personas trabajadoras migrantes sin documentos, generando temor a la deportación o a exigir mejoras laborales. Incluye el pago legal del salario y acceso a servicios de salud.

Las trabajadoras domésticas, especialmente aquellas que son migrantes, enfrentan desafíos adicionales, como el desarraigo social y el temor asociado a su condición migratoria

ilegal. Esto puede dificultar la búsqueda de mejores condiciones laborales y el acceso a servicios de salud adecuados (Secretaría Técnica Consejo de Salud Ocupacional, 2024). *“Los estudios reseñados reflejan que quienes son migrantes se exponen a mayores niveles de incumplimiento de sus derechos, como el aseguramiento, la cobertura por riesgos del trabajo y el reconocimiento de sus derechos laborales”* (Comisión de Trabajo Doméstico Remunerado, 2023, p.19).

2.5. Consideraciones institucionales

“Las instituciones son entendidas como marcos normativos ya que contienen rutinas, reglas, normas, procedimientos, costumbres, convencionalismos, roles y rituales, entre otros elementos” (Fernández y Curbelo, 2018, p.51). Para las autorías la amplitud y laxitud de este concepto permite que sea usado para designar entidades tan abstractas e intangibles como el Estado, la religión, los sistemas jurídicos o el mercado, entre muchos otros. El entorno institucional desempeña un papel esencial en el desarrollo social, económico y humano, ya que establece “reglas de juego” que regulan las interacciones en una sociedad (North, 1990). En el ámbito laboral, estas instituciones compuestas de leyes, políticas, tratados y convenios son clave fundamental para garantizar condiciones de trabajo dignas y la protección de los derechos de las personas trabajadoras. En virtud de esto se entabla la teoría institucionalista, que se agrupa en dos vertientes; la Economía Institucional Original, “viejo institucionalismo”; y la Nueva Economía Institucional, “nuevo institucionalismo”.

Según Hodgson (2001) el proyecto distintivo del nuevo institucionalismo consiste en intentar explicar el surgimiento de las instituciones, como la empresa o el Estado, tomando como referencia el modelo de comportamiento individual racional, analizando las consecuencias imprevistas desde el punto de vista de las interacciones humanas. Tanto los “viejos” como los “nuevos” institucionalistas abarcan ampliamente la definición de instituciones, siendo un concepto que incluye no sólo organizaciones como corporaciones, bancos y universidades, sino también entidades sociales como el dinero, el idioma y los derechos Hodgson (2001).

Todas estas instituciones comparten ciertas características comunes, surgen de la interacción entre agentes, con retroalimentación constante de información, poseen concepciones, rutinas y características compartidas; y se sustentan en expectativas y valores colectivos; además, incorporan valores y procesos normativos de evaluación, Hodgson (2001). El

presente apartado se situó bajo este marco porque son las normas, los convenios, las organizaciones y otras instituciones las que establecen las condiciones y el entorno en el que las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes nicaragüenses se desempeñan, influyendo en cómo estas se relacionan con los otros individuos y la forma en que satisfacen sus necesidades como seres humanos.

North (1990) analiza el desarrollo histórico de las instituciones y la influencia que estas tienen sobre el individuo, llegando a la conclusión de que un óptimo marco institucional es uno que incentiva al individuo y libera su creatividad. Esto implica que las instituciones no sólo deben proteger sus derechos fundamentales, sino que también debe facilitar que los individuos desarrollen su máximo potencial. Herrera (2014) acota que existe una relación recíproca y cíclica entre las instituciones y las normas sociales, los actores sociales son quienes generan, avalan y sancionan las instituciones, y estas a su vez generan agentes sociales con la capacidad de respetar las normas. Esto supone que las instituciones necesariamente deben encontrarse actualizadas y correctamente diseñadas según el contexto social, lo cual permite atender apropiadamente las actuales condiciones de los individuos.

Dado este marco teórico, la economía institucional presenta al TDR como una actividad económica que se encuentra regida bajo un marco legal que, si bien reconoce ciertos derechos y garantías, presenta notables carencias. La institucionalidad de esta ocupación, a su vez, incluye convenios internacionales, organizaciones, políticas públicas y normas sociales que influyen en cómo actúan los individuos y cómo estos condicionan a las personas trabajadoras domésticas.

Para analizar el marco institucional y normativo del TDR, es esencial primero distinguir entre las condiciones de trabajo y las relaciones laborales. Por “condición de trabajo”, tal cual lo define la OIT (2011b), se refiere a cualquier característica que pueda influir en la generación de riesgos laborales, incluyendo aspectos físicos, medioambientales y la organización del trabajo. También se incluyen aspectos de empleo, de vida, y los diferentes factores que afectan directamente a las trabajadoras migrantes. La OIT (2009) a su vez, define el término “relaciones laborales” como el conjunto de normas, procedimientos y prácticas que regulan las interacciones entre personas empleadoras, trabajadoras y el Estado.

Capítulo 3: Marco metodológico

3.1 Enfoque de la investigación

Según el Instituto Latinoamericano de Enseñanza Técnica y Superior, ILET (2022), las técnicas o enfoques de investigación corresponden a un conjunto de herramientas para buscar información acerca de un tema específico, donde el uso de ellas dependerá de lo que se desee conocer y de la metodología seleccionada. Este conjunto de herramientas se compone de procesos e instrumentos, bajo el que resalta la investigación mixta.

Los métodos mixtos pueden definirse, de acuerdo con palabras de Hernández-Sampieri et al. (2014), como una serie de procedimientos sistemáticos, empíricos y reflexivos de investigación. Estos métodos implican la recopilación y el análisis tanto de datos cuantitativos como cualitativos, así como su integración y discusión conjunta. El objetivo es generar inferencias a partir de toda la información recopilada (meta inferencias) y alcanzar una comprensión más completa del fenómeno en estudio.

Por lo cual, tomando en cuenta el objetivo de realizar un análisis de las implicaciones del COVID-19 sobre el TDR de las mujeres migrantes nicaragüenses; se decidió hacer uso de una investigación mixta que permita contrastar información cualitativa con datos cuantitativos a través de la elaboración de un índice de precariedad laboral. En términos de investigaciones de carácter socioeconómico, el enfoque mixto brinda a los investigadores la oportunidad de estudiar tanto los puntos subjetivos como objetivos que yacen en el carácter de la pertinencia de la realización de este estudio.

Además, la elección de un enfoque mixto responde a la necesidad de abordar un fenómeno profundamente heterogéneo como el TDR desde múltiples ámbitos. La información cuantitativa permite identificar patrones, tendencias y cambios estructurales, pero, no son suficientes para capturar por sí solas las dinámicas cotidianas de las personas que se insertan en esta ocupación. Por lo que, la combinación del enfoque cuantitativo y cualitativo posibilita cuantificar la magnitud de las implicaciones y comprender la raíz del problema, sus matices y los mecanismos subyacentes. Esta integración da valor a lo que reflejan las estadísticas y también a

lo que narran los sujetos en estudio, permitiéndole a la investigación garantizar una comprensión más completa de las implicaciones laborales, económicas y sociales derivadas de la pandemia.

3.2 Tipo de investigación

Para esta investigación, dada su naturaleza es pertinente la aplicación de tres tipos de investigación, la descriptiva, la explicativa y la correlacional.

Martínez (2018) define la investigación descriptiva como el procedimiento usado en la ciencia para describir las características del fenómeno, sujeto o población a estudiar. Partiendo de esta premisa, este trabajo busca analizar los patrones de participación laboral de las mujeres migrantes nicaragüenses en el sector del TDR en Costa Rica durante la pandemia. Si bien este tema es relativamente reciente, como se destaca en este estudio, sigue estando subrepresentado a pesar de la extensa investigación sobre otros sectores productivos y laborales del país, lo que dificulta comprender plenamente las condiciones socioeconómicas de las mujeres que trabajan en él.

A su vez, Jiménez (1998) establece que los estudios explicativos parten de problemas bien identificados en los cuales es necesario el conocimiento de relaciones causa- efecto. En este tipo de estudios es imprescindible la formulación de hipótesis que, de una u otra forma, pretenden explicar las causas del problema o cuestiones íntimamente relacionadas con éstas. Particularmente se pretende dar una explicación a los posibles efectos que la pandemia por COVID-19 ocasionó en el TDR realizado por trabajadoras migrantes nicaragüenses.

3.3 Universo de la investigación

3.3.1 Sujetos y fuentes de información

- **Sujetos**

Según Mata (2021) los sujetos de la investigación son aquellos que forman parte de colectivos cuyas características, rasgos y atributos en común cobran interés particular para las investigaciones de enfoque cuantitativo o cualitativo. Añadiendo que, dichos aspectos y características de interés particulares dependen del enfoque de la investigación y del planteamiento del problema. Los sujetos identificados para esta investigación fueron las mujeres migrantes provenientes de Nicaragua que se instalan en Costa Rica en una situación laboral vulnerable y que se emplean dentro del TDR, realizando trabajos de cuidado, cocina y limpieza

principalmente.

- **Fuentes de información**

Las fuentes primarias, de acuerdo con Guzmán (1982), son aquellas de las cuales se obtienen datos o información directamente de la fuente original, ya sea una persona, institución u otro medio. Por otro lado, las fuentes secundarias proporcionan información sobre hechos o fenómenos basándose en documentos o datos recopilados por terceros. En ambos casos, Guzmán (1982) recalca que los informantes pueden ser personas o documentos, ya sean inéditos o publicados, así como otras fuentes que permiten al investigador adquirir conocimiento sobre un problema específico en estudio.

Dentro del desarrollo de la investigación se identifica como fuente primaria a la información recolectada a través de los sujetos en estudio, por lo que se llevaron a cabo grupos focales en colaboración con ASTRADOMES, con la participación de la presidenta actual, María del Carmen Cruz Martínez. Estos grupos se utilizaron como una herramienta cualitativa (no probabilística) para complementar los datos cuantitativos recopilados a través de las encuestas del INEC. Se empleó un conjunto de preguntas como guía durante las conversaciones, permitiendo que las asociadas de ASTRADOMES compartan sus experiencias y perspectivas.

Por otra parte, como fuente secundaria, además de los recursos literarios y científicos que se utilizaron en la redacción del escrito, se tomaron en cuenta los datos enmarcados dentro del período 2018-2023 provenientes de la ECE y ENAHO, ambas realizadas por el INEC. Dentro de los instrumentos aplicados en dichas encuestas, se identificaron las variables asociadas con nuestra población meta y objetivo de investigación.

3.3.2 Población o muestra, conjunto investigado u otros

El propósito de este estudio fue conocer las implicaciones de la pandemia de COVID-19 dentro del contexto en el que laboran las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes nicaragüenses, desde las dimensiones laboral, económica y social. Por lo cual, para acotar correctamente la población de estudio es preciso definir este concepto: "universo o población que puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros" (Pineda et al., 1994, p.108).

La población de estudio para esta investigación corresponde a las mujeres migrantes

provenientes de Nicaragua que se encuentran laborando en el mercado de TDR en Costa Rica. Sin embargo, debido a que el trabajo de estas mujeres se encuentra mayormente en la informalidad, resulta difícil determinar con precisión cuántas mujeres migrantes nicaragüenses trabajan en el mercado laboral del TDR en Costa Rica. En consecuencia, se vuelve poco factible realizar un cálculo de muestra.

Por lo anterior, se tomó la decisión de estudiar esta población de manera general con la información que se encontró disponible en las fuentes citadas, y junto al apoyo de ASTRADOMES, se determinó una muestra no probabilística para los grupos focales, la cual según Westreicher (2022) implica que no todos los miembros de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados para formar parte del estudio. En este enfoque, el investigador no elige aleatoriamente a los participantes de la población para formar la muestra en estudio. Como técnica de muestreo no probabilístico se opta el muestreo por conveniencia, el cual “permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador” (Otzen y Manterola, 2017, p.230). Lo anterior con la finalidad de aprovechar el contacto existente con este ente que funge como experto en el tema.

3.3 Técnicas e instrumentos de investigación

Este estudio combina técnicas analíticas cualitativas y cuantitativas para obtener, procesar y comparar información desde diferentes perspectivas. Las técnicas empleadas incluyen una revisión analítica de la literatura profesional para fundamentar teóricamente el fenómeno en estudio; análisis de datos secundarios basado en microdatos de la ECE (INEC, 2018-2023); y grupos focales para recopilar testimonios y perspectivas directas de las mujeres trabajadoras domésticas remuneradas migrantes nicaragüenses. Los instrumentos utilizados incluyen una matriz de sistematización de la literatura, una base de datos estadística depurada para el cálculo del Índice de Precariedad Laboral del TDR (IPTDR) y una guía de cuestionario semiestructurada para la realización de los grupos focales.

Tabla 1
Técnicas e instrumentos de la investigación por objetivo

Objetivo	Técnicas de investigación	Instrumentos de investigación
Objetivo 1	Revisión analítica de literatura	Recopilación y análisis de documentos escritos, informes, legislación, o publicaciones científicas.
Objetivo 2	Revisión analítica de literatura	Recopilación y análisis de documentos escritos, informes, legislación, o publicaciones científicas.
	Análisis de datos secundarios	Bases de datos públicas e indicadores ya elaborados
	Grupos focales y entrevistas	Guía de discusión, guía de entrevista y hojas de observación
Objetivo 3	Revisión analítica de literatura	Recopilación y análisis de documentos escritos, informes, legislación, o publicaciones científicas.
	Análisis de datos secundarios	Bases de datos públicas e indicadores ya elaborados
		Índice de precariedad
Objetivo 4	Revisión analítica de literatura	Recopilación y análisis de documentos escritos, informes, legislación, o publicaciones científicas.
	Análisis de datos secundarios	Bases de datos públicas e indicadores ya elaborados ² .

Nota: elaboración propia, 2024.

Hernández-Sampieri et al. (2014) describen la revisión analítica de literatura como el identificar, revisar y obtener bibliografía y otros recursos relevantes para el estudio en cuestión. A partir de estos materiales, se recopila la información necesaria para contextualizar el problema de investigación. Esta revisión debe ser selectiva debido a la gran cantidad de publicaciones académicas y materiales disponibles en diversas áreas del conocimiento. En ocasiones, se consultan referencias de estudios tanto cuantitativos como cualitativos, independientemente del

enfoque, sí están estrechamente relacionados con los objetivos y preguntas de nuestra investigación.

Se utilizaron además las fichas de observación, esto para el caso de la ECE y ENAHO del INEC, debido a que dicho instrumento facilita la obtención de las variables claves para esta investigación, dentro de la cual se puede identificar la propia codificación de cada una para acceder a los metadatos de la encuesta y saber ubicar la data. Esto será respaldado por el uso del cuestionario utilizado para cada una de estas encuestas. El cuestionario, como aclara Casas et al. (2003), es una herramienta empleada para recolectar de manera estructurada la información necesaria para analizar las variables relevantes en un estudio, investigación, sondeo o encuesta.

Con relación al instrumento de investigación, según la definición de Arias (2006), se refiere a cualquier recurso, dispositivo o formato, ya sea físico o digital, empleado para obtener, registrar o almacenar información. Estos instrumentos pueden incluir cuestionarios, entrevistas y otros métodos. Tomando en cuenta las características de esta investigación, el instrumento que se utilizó fue el Grupo Focal, mismo explicado por Kitzinger (1995), como una forma de entrevista grupal que utiliza la comunicación entre investigadores y participantes, con el propósito de obtener información relevante para la investigación. Para Hamui-Sutton y Varela-Ruíz (2012) el grupo focal es un ambiente destinado a recabar las opiniones, percepciones y experiencias de los individuos, incitando la autorreflexión con el fin de obtener datos de naturaleza cualitativa.

Hamui-Sutton y Varela-Ruíz (2012) realizan hincapié en que este instrumento resulta beneficioso para investigar los conocimientos y vivencias individuales en un entorno interactivo, que posibilita analizar el pensamiento de las personas, su proceso cognitivo y los motivos detrás de él. Esto debido a que el grupo focal fomenta la discusión y motiva a los participantes a expresar sus opiniones incluso sobre temas sensibles, lo que contribuye a generar una amplia gama de testimonios valiosos.

Bajo esta propuesta, se reconoce que al enfocarnos en las mujeres migrantes provenientes de Nicaragua que trabajan en el sector de TDR en Costa Rica, su situación particular podía implicar que ciertos grupos no sean capturados mediante los métodos de muestreo actuales. Por lo tanto, este estudio buscó explorar más a fondo a dicha población, con estas mujeres como una importante fuente de información. A pesar de los esfuerzos de instituciones

como el INEC, la complejidad de la situación impide calcular un tamaño de muestra adecuado para un enfoque probabilístico, lo que justificó el uso de un método no probabilístico como los Grupos Focales, para así recolectar la data cualitativa que estas mujeres puedan brindar desde su vivencia. Para ello, se estableció una guía de preguntas y actividades en conjunto con expertos en el tema, las cuales abordaron las diferentes dimensiones de la investigación.

Asimismo, los datos e información recibida en los grupos focales fueron tratados de forma ética. Buenadicha et al. (2019) destacan que para garantizar un manejo ético de los datos se puede tomar como referencia el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) de la Unión Europea. Este establece seis principios básicos sobre el manejo de datos personales: (i) deben ser tratados de forma lícita, leal y transparente; (ii) se deben recolectar con fines determinados explícitos y legítimos; (iii) deben ser adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario dependiendo del uso; (iv) deben ser exactos y estar siempre actualizados; (v) deben mantenerse de forma tal que se permita la identificación de los interesados durante no más tiempo del necesario para los fines del tratamiento; y (vi) deben ser tratados de tal manera que se garantice su seguridad. Además, quienes recolectan y gestionan los datos deberán asegurarse siempre de haber informado a sus propietarios y obtener su consentimiento tantas veces como sea necesario si la finalidad del uso que se le dará a los datos cambia (Buenadicha et al., 2019).

Las pautas mencionadas fueron aplicadas durante el proceso de elaboración de la investigación para garantizar que la información recolectada fuera tratada ética y responsablemente.

3.4.1 Especificación del modelo

Se elaboró este índice con el propósito de medir el nivel de precariedad laboral existente dentro del TDR realizado por mujeres migrantes nicaragüenses. Para su elaboración se usó como referencia la metodología empleada en los trabajos realizados por Artavia-Jiménez y Morera (2017) y Mora-Salas (2012). Dicho enfoque metodológico se adaptó a los datos consolidados del periodo 2018 -2023 de la ECE del INEC.

Este índice se construyó en el marco de una perspectiva de carácter multidimensional, englobando las dimensiones laboral, económica y social de esta población.

3.4.2 Variables

Tabla 2

Variables utilizadas de la ECE, ENAHO 2018 - 2023

Nombre	Etiqueta	Códigos ECE ^{1/}
Estabilidad_empleo	Estabilidad del empleo principal	1 = permanente 2 = no permanente 3 = ocasional 4 = auxiliar 9 = ignorado
E13A	¿Durante los últimos doce meses recibió en este trabajo aguinaldo?	1 = Si 2= No 9 = ignorado
E9B	¿En este trabajo disfruta de pago por vacaciones pagadas?	1 = Si 2= No 9 = ignorado
Condicion_aseguramiento	Tenencia de seguro por trabajo	1 = Si tiene seguro por trabajo 2 = No tiene seguro por trabajo 9 = ignorado
Horas_normales_principal	¿Cuántas horas trabaja (nombre) normalmente por semana?	
Ingreso_asalariado	Ingreso neto del asalariado empleo principal	

^{1/} Las variables codificadas como 9 (ignorado) fueron tratadas posteriormente como valores faltantes (NA) y excluidas del cálculo individual del índice.

Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Continua de Empleo.

A las variables de la tabla 3 se le realizaron transformaciones con el fin de obtener resultados más significativos para el cálculo del índice, las mismas se aclaran en el siguiente punto.

3.4.3 Detalle metodológico de las variables de cada dimensión del índice de precariedad laboral.

A continuación, se presentan las definiciones y transformaciones de cada una de las variables que componen el índice de precariedad laboral, basado en los criterios establecidos para la población de trabajadoras domésticas remuneradas nicaragüenses en Costa Rica, utilizando la ECE para el periodo 2019-2023.

1. Inseguridad de ingresos:

Salario_hora_insuficiente

- Condición de precariedad:

$$\text{Salario_hora} < \text{Salario_minimo_hora}$$

- Cálculo del salario por hora percibido:

$$\text{Salario_hora} = \frac{\text{Ingreso_asalariado}}{\text{Horas_normales_principal} * 4.33}$$

Donde:

- Ingreso_asalariado: salario mensual reportado por la trabajadora.
- Horas_normales_principal: número de horas semanales trabajadas según contrato.
- El factor 4.33 representa la cantidad promedio de semanas por mes (52 semanas ÷ 12 meses).

- Cálculo del salario mínimo legal por hora:

$$\text{Salario_minimo_hora} = \frac{\text{Salario_minimo_mensual}}{48 * 4.33}$$

Donde:

- Cada año del periodo 2018 - 2023 se calcula el Salario_minimo_hora tomando el salario mínimo para el TDR correspondiente (ver detalle en tabla 3)
- 48 horas representa la jornada ordinaria semanal máxima permitida por el Artículo 136 del Código de Trabajo de Costa Rica.

Tabla 3

Costa Rica: Salarios mínimos en colones para el TDR, 2018 - 2023

(Valores nominales)

AÑO	SALARIO MÍNIMO TDR
2018	183 939, 51
2019	190 377,39
2020	199 760,73
2021	205 047,68
2022	215 559,01 ³
2023	236 655,44

Nota: elaboración propia con base en el Departamento de Salarios Mínimos del MTSS, 2018-2023.

2. Inseguridad laboral:

- Variable base: Estabilidad_empleo

Codificación:

- Se consideran como precarias las categorías: No permanente, Ocasional, Auxiliar no remunerado.

- Solo el empleo permanente se considera no precario.

3. Desprotección laboral:

Sin aguinaldo

- Variable base: E13A

Codificación:

- Sí recibe aguinaldo → condición no precaria

- No recibe aguinaldo → condición precaria

Sin vacaciones pagadas

- Variable base: E9B

Codificación:

- Sí tiene vacaciones pagadas → condición no precaria

- No tiene vacaciones pagadas → condición precaria

4. Desprotección social:

³ Para esta cifra de salario mínimo del TDR, se realizó un promedio entre dos cifras presentadas en colones por el MTSS (214230,78 y 216887,24).

Sin seguro social

- Variable base: Condicion_aseguramiento (D14_1)

Codificación:

- Sí tiene seguro por trabajo → condición no precaria

- No tiene seguro por trabajo → condición precaria

5. Desregulación de la jornada

- Variable base: Horas_normales_principal

Codificación:

- Más de 48 horas semanales (>48): sobrecarga de trabajo.

- Menos de 35 horas semanales (<35): subempleo potencial, asociado a ingresos insuficientes.

- El rango 35–48 horas semanales se considera no precario.

3.4.4 Variables del índice de precariedad laboral y su ponderación (escala de 0 a 1)

Tabla 4

Variables del índice de precariedad laboral, según codificación y ponderación.

ÁMBITO	VARIABLE	CODIFICACIÓN (1 = CARENCIA)	PONDERACIÓN
ECONÓMICA	Salario_hora_insuficiente	Salario_hora < salario mínimo legal / hora	0.20
	Inseguridad_laboral	Estabilidad ≠ 1 (permanente)	0.20
	Sin_aguinaldo	No recibe aguinaldo	0.10
LABORAL	Sin_vacaciones_pagadas	No tiene vacaciones pagadas	0.10
	Jornada_desregulada	<35 o >48 horas	0.20
SOCIAL	Sin_seguro_social	No tiene seguro por trabajo	0.20

Nota: elaboración propia, 2024.

Las variables se codificaron de manera binaria, 1 si la persona presenta carencia; 0 si no. Asimismo, siguiendo los criterios de Mora-Salas (2012) a cada una de estas se le asignó una ponderación relativa de forma proporcional al peso total del índice, cuya suma total es igual a 1.

Tabla 5
Ponderación agrupada por ámbito.

Ámbito	Indicadores incluidos	Peso total
Económica	Ingreso por hora inferior al mínimo	0.20
Laboral	Contrato no permanente, sin aguinaldo, sin vacaciones, jornada desregulada	0.60
Social	Sin seguro social	0.20

Nota: elaboración propia, 2024.

Se pondera con un peso mayor al ámbito laboral (0.60), en línea con la evidencia empírica y teórica entorno a la informalidad contractual y la vulneración de los derechos como las expresiones más comunes y persistentes de la precariedad en el TDR (Artavia-Jiménez y Morera, 2017; Mora-Salas, 2012). Por lo que, al incorporar una mayor cantidad de dimensiones y por ende variables al ámbito laboral, la suma total de los pesos es mayor.

Cada una de las dimensiones: inseguridad de ingresos, inseguridad laboral, desprotección laboral, desprotección social y desregulación de la jornada se encuentra ponderada con un peso equitativo de 0.20 conforme a los criterios de Mora-Salas (2012) y siguiendo el ejemplo del Índice de Pobreza Multidimensional calculado por el INEC (2015). En línea con este último, esta investigación se acoge a los criterios cualitativos utilizados para la asignación de las ponderaciones. En primer lugar, que desde el punto de vista de los derechos humanos y de una definición de precariedad que va más allá del enfoque económico ninguna de las dimensiones que se seleccionaron tiene más importancia que otra, esto en el sentido de que todas esas situaciones inciden en el nivel de precariedad laboral de las trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses.

En segundo lugar, el objetivo del índice de precariedad laboral del TDR es evidenciar el nivel de afectación que sufrieron las trabajadoras producto de la pandemia por COVID-19, para

ello se busca que este sea fácil de comprender y que ilustre de manera sencilla y concisa en que dimensiones existe una mayor vulnerabilidad. Dado lo anterior se considera que lo más adecuado es mantener las dimensiones con igual peso, o sea, un índice simétrico a nivel de dimensión; al igual que propone INEC (2015).

3.4.5 Construcción del índice

El índice de precariedad laboral es una medida compuesta que cuantifica el grado en que las relaciones laborales carecen de estabilidad, ingresos suficientes y acceso a derechos laborales efectivos. Este índice se fundamenta en dimensiones clave como la inseguridad en el empleo, la desprotección social y la insuficiencia de ingresos, y sigue enfoques multidimensionales inspirados en la propuesta de Rodgers y Rodgers (1989), quienes conceptualizan la precariedad laboral desde una perspectiva integral y estructural.

El índice de precariedad laboral se construyó como una suma ponderada de carencias binarias. Cada individuo puede acumular un puntaje máximo de 1 (100% de precariedad) si presenta todas las carencias.

Fórmula general del índice:

$$I_i = \frac{\sum_{j=1}^n w_j \cdot x_{ij}}{\sum_{j=1}^n w_j}$$

- I_i : Índice de precariedad del individuo i
- x_{ij} : Indicador binario (0 o 1) para la variable j del individuo i
- w_j : Ponderación asignada a la variable j
- $\sum_{j=1}^n w_j$: Suma total de ponderaciones (en este caso, 1)

Esto permite que el índice tome valores en el rango de **[0, 1]**, donde valores cercanos a 1 indican mayor precariedad.

3.4.6 Interpretación del índice

A pesar de que el índice se realiza clasificando los niveles de precariedad laboral en una escala continua entre 0 y 1, para facilitar el análisis de este y la presentación de sus resultados, se

propuso una clasificación ordinal en cuatro niveles, basada en puntos de corte teóricos (Mora-Salas, 2012).

Tabla 6

Rango del índice según su categoría de precariedad.

<i>Rango del índice</i>	<i>Categoría de precariedad</i>
0.00 - < 0.25	Muy baja
0.25 - < 0.50	Baja
0.50 - < 0.75	Alta
0.75 - < 1.00	Muy alta

Nota: elaboración propia, 2024.

3.4.7 Consideraciones metodológicas del índice

- Para cada variable se priorizó la interpretación negativa, tomando el “no” como marcador de precariedad, tal como proponen Mora-Salas (2012) y Artavia-Jiménez y Morera (2017), lo cual facilita que el índice se lea como una suma total de carencias.
- La agregación ponderada y la codificación binaria permiten la comparación de carácter inter temporal, así como entre subgrupos.
- Se aclara que el índice es robusto ante valores perdidos (NA), puesto que se excluyen en el cálculo a través de `na.rm = TRUE`.

3.4.8 Estrategia metodológica para el objetivo 4

El desarrollo del objetivo 4 se fundamentó en la integración de los hallazgos obtenidos en los objetivos anteriores. Este proceso incluyó la revisión del marco normativo, el análisis estadístico, los resultados del índice de precariedad previamente construido y los aportes derivados de los grupos focales. Asimismo, el análisis se organizó bajo la noción del diamante del cuidado, presentada en el marco teórico, lo que permitió interpretar los resultados desde una perspectiva multidimensional y formular recomendaciones orientadas a la corresponsabilidad entre los distintos actores.

3.5 Matriz metodológica:

MATRIZ METODOLÓGICA					
Objetivo General: Analizar las implicaciones laborales, económicas y sociales de la pandemia por COVID-19 en las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes nicaragüenses en Costa Rica para el diseño de recomendaciones que contribuyan a la mejora de sus condiciones.					
Objetivos Específicos	Variables	Indicadores	Fuentes de Información	Instrumentos	Preguntas de Investigación
Describir el entorno institucional y normativo que envuelve al trabajo doméstico remunerado realizado por las mujeres migrantes nicaragüenses en Costa Rica	<p>Convenios Internacionales y recomendaciones</p> <p>Marco legal y normativo en Costa Rica</p> <p>Políticas implementadas gubernamentalmente</p> <p>Acciones realizadas por las instituciones no gubernamentales</p>	<p>Convenios ratificados</p> <p>Constitución política</p> <p>Leyes/Código de trabajo</p> <p>Reglamentos, Decretos, Costumbre y Derecho consuetudinario</p> <p>Medidas tomadas antes y durante la pandemia</p>	<p>OIT</p> <p>MTSS</p> <p>Sistema Costarricense de Información jurídica</p> <p>DGME</p> <p>ASTRADOMES</p> <p>Ministerio de Economía de Costa Rica</p>	Recopilación y análisis de documentos escritos, informes, legislación, o publicaciones científicas.	¿Cuál es el entorno institucional en el que se desenvuelven las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes nicaragüenses?
Identificar las condiciones laborales, económicas y sociales del trabajo doméstico remunerado realizado por las	Condiciones laborales del TDR migrante de mujeres nicaragüenses (cantidad de empleadas, estabilidad en el	Tasa de ocupación femenina migrante, porcentaje de trabajadoras con estabilidad en el empleo, horas trabajadas, porcentaje con empleo secundario, participación por rango salarial, porcentaje de acceso a	<p>INEC</p> <p>Banco Central de Costa Rica</p> <p>ASTRADOMES</p>	Recopilación y análisis de documentos escritos, informes, legislación, o publicaciones científicas.	¿Cuáles son las condiciones laborales, económicas y sociales en las que se encuentran las trabajadoras domésticas remuneradas

<p>mujeres migrantes nicaragüenses en Costa Rica</p>	<p>empleo, formalidad laboral)</p> <p>Condiciones económicas del TDR migrante de mujeres nicaragüenses (aporte a la económica costarricense, características económicas propias de las trabajadoras)</p> <p>Condiciones sociales del TDR migrante de mujeres nicaragüenses (condiciones de vida, capital humano y ubicación geográfica)</p>	<p>vacaciones y aguinaldo, porcentaje de trabajadoras con acceso a seguridad social</p> <p>Contribución estimada al PIB, promedio anual de ocupación, distribución del tamaño del hogar, porcentaje de trabajadoras con personas dependientes, nivel de endeudamiento de las trabajadoras</p> <p>Nivel de pobreza por la línea de pobreza, Índice de pobreza multidimensional, tipo de vivienda, años de escolaridad, nivel educativo alcanzado, distribución demográfica por región o zona de residencia</p>	<p>Trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses</p>	<p>Bases de datos públicas e indicadores ya elaborados</p> <p>Guía de discusión, guía de entrevista y hojas de observación</p>	<p>migrantes nicaragüenses?</p>
<p>Determinar las implicaciones de la pandemia por COVID-19 en las condiciones laborales, económicas y sociales de las trabajadoras</p>	<p>Desregulación de la jornada</p> <p>Desprotección social</p> <p>Desprotección laboral</p>	<p>Índice de Precariedad del TDR para las mujeres migrantes nicaragüenses con base en las siguientes variables:</p> <p>Cantidad de horas normales trabajadas (>48</p>	<p>INEC</p> <p>ASTRADOMES</p> <p>Trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses</p>	<p>Recopilación y análisis de documentos escritos, informes, legislación, o publicaciones científicas.</p>	<p>¿Cuáles fueron las implicaciones de la pandemia por COVID-19 en las condiciones laborales, económicas y sociales de las trabajadoras</p>

domésticas migrantes nicaragüenses.	Inseguridad de ingresos Inseguridad laboral	horas o <35 horas semanales) Condición de aseguramiento (no asegurada por patrono) Sin aguinaldo pagado y sin vacaciones pagadas Salario por hora insuficiente (salario hora menor al salario mínimo hora) Estabilidad en el empleo que sea no permanente		Bases de datos públicas e indicadores ya elaborados Índice de precariedad	domésticas migrantes nicaragüenses?
Diseñar recomendaciones de política pública que contribuyan a la mejora en las condiciones laborales, económicas y sociales de las mujeres migrantes nicaragüenses que laboran como trabajadoras domésticas en Costa Rica.	Desregulación de la jornada Desprotección social Desprotección laboral Inseguridad de ingresos Inseguridad laboral	Existencia y cumplimiento de regulación efectiva de jornadas Mayor acceso al seguro social como empleadas Cobertura por riesgo de accidentes laborales Mejora del nivel educativo de estas trabajadoras Mejora en el acceso a vacaciones pagadas por parte de las personas empleadoras Cierre de la brecha salarial y mejora en el cumplimiento del pago del salario mínimo Acceso a fuentes de financiamiento seguro Universalización del uso del contrato escrito para TDR	MTSS Sistema Costarricense de Información jurídica OIT ASTRADOMES Trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses	Recopilación y análisis de documentos escritos, informes, legislación, o publicaciones científicas. Bases de datos públicas e indicadores ya elaborados	¿Cuáles recomendaciones de política pública podrían contribuir al mejoramiento en las condiciones laborales, económicas y sociales de las mujeres migrantes nicaragüenses que laboran como trabajadoras domésticas remuneradas en Costa Rica?

3.6 Cronograma:

Actividad	Fecha	Responsables
Elaboración del anteproyecto	Enero – marzo 2024	Melanny Godínez Adriana Andrade Comité Asesor
Correcciones anteproyecto	Marzo – mayo 2024	Melanny Godínez Adriana Andrade Comité Asesor
Elaboración del primer objetivo: El marco institucional y normativo que moldea el TDR de las mujeres migrantes nicaragüenses en Costa Rica		
Convenios internacionales y recomendaciones	Junio – agosto	Melanny Godínez
Régimen jurídico nacional	2024	Adriana Andrade
Políticas públicas y medidas		Comité Asesor
Instituciones nacionales y ASTRADOMES		
Problematización del TDR		
Elaboración del segundo objetivo: Realidad laboral, económica y social de las trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses en Costa Rica		
Ámbito laboral	Septiembre 2024 – enero 2025	Melanny Godínez
Ámbito económico		Adriana Andrade
Ámbito social		Comité Asesor
Elaboración del tercer objetivo: COVID-19: un espejo de la vulnerabilidad de las trabajadoras domésticas nicaragüenses en Costa Rica		
Ámbito laboral	Febrero – mayo 2025	Melanny Godínez
Ámbito económico		Adriana Andrade
Ámbito social		Comité Asesor

Elaboración del cuarto objetivo: Hacia mejores condiciones para las trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses: recomendaciones de política pública Ámbito laboral Ámbito económico Ámbito social	Junio – agosto 2025	Melanny Godínez Adriana Andrade Comité Asesor
Conclusiones y aportes	Septiembre 2025	Melanny Godínez Adriana Andrade Comité Asesor
Entrega del documento final y solicitud de defensa ESEUNA	Octubre 2025	Melanny Godínez Adriana Andrade Comité Asesor Comisión de Trabajos Finales de Graduación

Capítulo 4: Análisis e interpretación de datos

El análisis de resultados constituye el núcleo empírico de esta investigación, donde convergen la revisión del marco institucional, la evaluación de las condiciones laborales, económicas y sociales, y la medición de los niveles de precariedad experimentados por las mujeres migrantes nicaragüenses dedicadas al TDR en Costa Rica. Este capítulo busca no sólo describir la situación actual, sino también interpretar los hallazgos a la luz de los marcos teóricos y de las dinámicas estructurales que configuran esta ocupación.

En primer lugar, se examina el marco normativo que regula el TDR considerando los compromisos internacionales, la legislación nacional, las políticas públicas y el papel de las instituciones y organizaciones, especialmente el de ASTRADOMES. Asimismo, se analiza la respuesta estatal durante la pandemia de COVID-19 y sus implicaciones en la protección de los derechos laborales. Posteriormente, se profundiza en las condiciones laborales, económicas y sociales de las trabajadoras, integrando datos estadísticos del INEC y testimonios de grupos focales que permiten evidencia tanto su aporte a la economía nacional como los factores que perpetúan su vulnerabilidad y la reproducción de la precariedad.

Este capítulo también presenta un apartado específico sobre las implicaciones de la pandemia, a partir de los resultados del IPTDR propuesto con la información de la ECE del INEC, lo que permite dimensionar el impacto diferencial que tuvo esta crisis sanitaria y ofrecer una perspectiva integral que revela vulnerabilidades y desigualdades clave. Finalmente, se diseñan recomendaciones de política pública orientadas a mejorar las condiciones laborales, económicas y sociales de este grupo poblacional, con miras a fortalecer la justicia social, la equidad y el reconocimiento del TDR como un pilar de la economía del cuidado.

4.1 El marco institucional y normativo que moldea el TDR de las mujeres migrantes nicaragüenses en Costa Rica

La comprensión de las bases jurídicas que sustentan al TDR requiere identificar no sólo las normas existentes, sino también cómo se distribuyen y qué aspectos priorizan. En la tabla 7 se sistematizan las principales fuentes normativas aplicables, desde convenios internacionales hasta prácticas consuetudinarias, organizadas según los componentes esenciales del empleo:

contratación, jornada, remuneración, protección social y licencias. Esta tabla proporciona una visión sintética y accesible del conjunto de normas y políticas públicas vigentes en torno al TDR. Además, facilita la identificación de vacíos normativos y áreas con escasa regulación, lo que permite orientar futuras acciones institucionales y propuestas de mejora

El orden en que se presentan las fuentes normativas en la tabla 7 no es aleatorio, sino que responde a la jerarquía jurídica que regula los derechos laborales del TDR. En la primera fila se ubica el Convenio 189 de la OIT, ya que, al tratarse de un acuerdo internacional ratificado por Costa Rica, posee carácter vinculante y debe ser observado como estándar mínimo obligatorio para la legislación interna. A partir de este marco superior se despliegan, en orden descendente los demás referentes normativos jurídicos del TDR. Siendo destacable la falta de reglamentos y decretos en elementos como las condiciones contractuales, la jornada y las licencias de trabajo; ya que el énfasis de la normativa y las políticas públicas en los últimos años ha sido mejorar el nivel de remuneración de las trabajadoras y su acceso a la seguridad social.

Tabla 7

Resumen del marco normativo de Costa Rica en torno al TDR.

Elementos	Condiciones contractuales	Horario y jornada	Remuneración	Protección Social	Licencias de trabajo
<u>Convenios internacionales*</u>	<i>Convenio 189</i> de la OIT sobre trabajo doméstico.	<i>Artículo 10</i> - Derecho a horas de descanso y 24 horas consecutivas libres.	<i>Artículo 12</i> - Remuneración mínima adecuada.	<i>Artículo 14</i> - Cobertura de seguridad social para personas trabajadoras domésticas.	<i>Artículo 14</i> - Licencias por enfermedad y maternidad.
Constitución Política	<i>Artículo 66</i> - Derecho al trabajo digno y remuneración justa.	<i>Artículo 68</i> - Protección de la jornada laboral y descanso.	<i>Artículo 66</i> - Remuneración justa y equitativa.	<i>Artículo 73</i> - Seguridad social obligatoria para todas las personas trabajadoras.	<i>Artículo 82</i> - Derecho a licencias reguladas por la ley.
<u>Leyes/Código de Trabajo</u>	<i>Artículo 101-</i> que define las funciones del TDR.	<i>Artículo 105-</i> Jornada semanal no debe exceder las 48 horas, derecho a descanso en horas laborales, un día de descanso semanal, 15 días de vacaciones anuales.	<i>Artículo 105-</i> Derecho al salario mínimo establecido, salario en especie no forma parte del salario mínimo.	<i>Artículo 104-</i> Seguridad social ante la Caja Costarricense de Seguro Social obligatoria.	<i>Artículo 105-</i> Licencia por enfermedad.
Reglamentos				Reglamento para la inscripción de patronos y el aseguramiento contributivo de las trabajadoras domésticas. Acceso a seguro de salud, derecho a prestaciones económicas; y a Fondos de pensiones.	
<u>Decretos</u>			<i>Decreto Ejecutivo 43633</i> - Fijación de salarios mínimos para el sector privado que regirán a partir del 1° de julio del 2022.		
Costumbre y Derecho consuetudinario	Acuerdos informales incluyen pago en especie.	Jornadas y descansos no siempre formales.	Remuneración en especie complementa el salario.	Aplicación desigual de la protección social.	Licencias informales, a menudo verbales.

* Se abarca únicamente el Convenio 189.

Nota: Elaboración propia con base en el Código de Trabajo, la Constitución Política de Costa Rica y la Organización Internacional del Trabajo (2011a).

Si bien la tabla 7 constituye un ejercicio de sistematización normativa, su valor analítico trasciende la mera recopilación de disposiciones jurídicas. Más que evidenciar la existencia de un andamiaje legal robusto, permite identificar zonas de tensión entre el reconocimiento formal de derechos y su efectividad material. En consecuencia, las secciones posteriores examinan críticamente el contenido de las normas y su aplicabilidad frente a las particularidades del TDR, especialmente en características particulares como la migración y el período de pandemia por COVID-19. Este enfoque resulta indispensable para comprender hasta qué punto el marco jurídico opera como una herramienta de protección o, por el contrario, si reproduce la exclusión bajo una apariencia de garantía institucional.

4.1.1 Convenios internacionales y recomendaciones

En Costa Rica la Constitución Política en su Artículo 7 declara que, los tratados públicos, los convenios internacionales y los concordatos, debidamente aprobados por la Asamblea Legislativa, tendrán desde su promulgación o desde el día que ellos designen, autoridad superior a las leyes nacionales. Este principio es de especial relevancia en tema de la regulación para el TDR ya que garantiza la primacía de convenios internacionales que son clave en el reconocimiento de los derechos de las personas trabajadoras domésticas remuneradas. A continuación, se expondrán los convenios ratificados por Costa Rica que revisten mayor importancia en materia del TDR:

- Convenio 87 de la OIT: Costa Rica ratificó el Convenio 87 de la OIT en 1960, el cual, en su Artículo 2, garantiza que "los empleadores y trabajadores, sin distinción alguna o autorización previa, tienen el derecho a constituir las organizaciones que consideren convenientes y afiliarse a ellas" (OIT, 1948). Además, el Artículo 3 protege a estas organizaciones contra actos de injerencia, y el Artículo 5 otorga el derecho a constituir federaciones y confederaciones y a afiliarse a organizaciones internacionales.
- Convenio 98 de la OIT: El Convenio 98, también ratificado por Costa Rica en 1960, establece en su Artículo 1 que "los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo" (OIT, 1949). El Artículo 2 refuerza la necesidad de proteger a las organizaciones de personas trabajadoras y empleadoras contra actos de injerencia mutua.

- Convenio 189: El Convenio 189 de la OIT, adoptado en 2011, busca mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras domésticas al garantizarles los mismos derechos básicos que a otras personas trabajadoras. Este marco internacional es crucial para promover un trabajo decente en un sector históricamente desprotegido. Por ello, este convenio establece como derecho laboral el que todas las personas trabajadoras domésticas deben recibir un salario justo, condiciones de trabajo dignas, y protección social, incluyendo jornadas razonables y días de descanso, así como información clara sobre sus condiciones de empleo. A su vez, se prohíbe la discriminación en el empleo, garantizando que todas las personas trabajadoras, sin importar su nacionalidad o estatus migratorio, tengan los mismos derechos (OIT, 2011a).

En su Artículo 13, el convenio 189 establece que toda persona trabajadora doméstica debe contar con un entorno laboral seguro y saludable, aunado a tener que adoptar medidas efectivas que tomen en cuenta las particularidades propias del trabajo doméstico.

Tras su ratificación, Costa Rica asumió diversos compromisos enfocados en garantizar a las personas trabajadoras domésticas condiciones laborales dignas. En primer lugar, desde su ratificación en octubre de 2013, Costa Rica debe revisar y ajustar su legislación laboral para proteger los derechos de las personas trabajadoras domésticas. Además, es su deber crear políticas para asegurar que las personas trabajadoras domésticas accedan a seguridad social y otros beneficios (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 2013). Finalmente, la OIT (2011a) enfatiza en que para el país es crucial promover la educación sobre derechos laborales entre personas empleadoras y trabajadoras para asegurar el cumplimiento del convenio.

Cada Estado, conforme a su legislación y prácticas nacionales, tiene la obligación de implementar medidas efectivas que consideren las particularidades del trabajo doméstico, con el fin de proteger a estas personas trabajadoras y asegurar condiciones laborales seguras y saludables.

4.1.2 Régimen jurídico nacional

Constitución Política

La Constitución Política de Costa Rica no aborda de manera específica el TDR, más establece derechos fundamentales y principios generales que son de carácter aplicable a todos los trabajadores, incluyendo por tanto a las personas trabajadoras domésticas.

- Artículo 57: Salario Mínimo. -“Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia”.

A enero de 2024, el salario mínimo mensual para las personas trabajadoras domésticas remuneradas, de acuerdo con el MTSS (2024), era de 246.624,40 colones, en contraste con el salario mínimo general de 358.609,50 colones mensuales, que indica en su base. Lo anterior subraya cómo a pesar de esta garantía, el salario mínimo para las personas trabajadoras domésticas es significativamente más bajo que el salario mínimo general.

- Artículo 60: Libertad Sindical. - “Tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales. Queda prohibido a los extranjeros ejercer dirección o autoridad en los sindicatos.”

Aunque las personas extranjeras conservan su derecho a afiliarse a sindicatos, la normativa que les impide ocupar cargos de dirección limita de forma considerable el ejercicio pleno de ese derecho. Desde una perspectiva legal, esta disposición ha sido defendida por el Estado costarricense como una medida para preservar la soberanía nacional y el control interno de las organizaciones sindicales. No obstante, a la luz de los Convenios 87 y 98 de la OIT, , esta restricción puede interpretarse como una forma de discriminación indirecta, ya que impide que las personas migrantes participen en igualdad de condiciones en la representación de sus intereses colectivos (OIT, 2012).

En el caso de las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes, esta limitación resulta especialmente excluyente. La imposibilidad de asumir roles de liderazgo sindical debilita su capacidad de incidir en procesos de negociación y defensa de derechos, en un sector ya marcado por la informalidad y la precariedad laboral. La exclusión de estos espacios de representación refuerza su vulnerabilidad estructural y contradice los principios de igualdad y no discriminación laboral establecidos en los estándares internacionales.

- Artículo 19: Derechos de los Extranjeros. - En el capítulo único del Título III, la Constitución Política señala que "los extranjeros tienen los mismos deberes y derechos individuales y sociales que los costarricenses, con las excepciones y limitaciones que esta Constitución

Política y las leyes establecen." Sin embargo, se añade que "no pueden intervenir en los asuntos políticos del país, y están sometidos a la jurisdicción de los tribunales de justicia y de las autoridades de la República, sin que puedan recurrir a la vía diplomática, salvo lo que dispongan los convenios internacionales."

Romero (2022) resalta que la significativa vulnerabilidad que enfrentan muchas trabajadoras domésticas migrantes, junto con la falta de información sobre sus derechos y el funcionamiento del sistema de justicia local, constituye una preocupación en términos de derechos humanos para las trabajadoras domésticas nicaragüenses en Costa Rica. Además, esta situación de desventaja en comparación con las personas costarricenses que se desempeñan en el TDR coloca a las trabajadoras domésticas nicaragüenses en una posición desfavorable para ejercer su derecho de acceso a la justicia, enfrentando numerosos obstáculos jurídicos, institucionales y culturales.

Código de trabajo

La promulgación del Código de Trabajo de 1943 representa un hito en la historia de Costa Rica. En un contexto internacional y nacional marcado por desafíos complejos, este código no solo sentó las bases de un marco normativo innovador para las relaciones obrero-patronales, sino que también contribuyó a la consolidación de la paz social en el país. Este avance ha permitido a Costa Rica desarrollarse como un país con un entorno laboral más equitativo, por lo que es imperante enlistar los artículos que poseen relevancia en el entorno del TDR.

Leyes Generales del Código de Trabajo de Costa Rica

Dentro del Código de Trabajo costarricense existe un marco jurídico amplio que reconoce los derechos generales aplicables a toda la población trabajadora, incluidos e incluidas quienes laboran en el TDR. En este apartado se analiza cuáles de los artículos presentes en esta ley son relevantes para las personas que laboran en este sector. Uno de ellos es el Artículo 2, en materia de contratación, que define al patrono como toda persona física o jurídica que emplea servicios bajo cualquier modalidad contractual, sea escrita o verbal. Esta definición explícitamente aclara que incluso los acuerdos informales generan una relación patrono – trabajador, implicando con ello las obligaciones legales correspondientes.

En ese mismo sentido, el contrato escrito si bien no es de sentido obligatorio es importante

enfaticar en la importancia que reviste este para las personas trabajadoras. Enlaces Nicaragüenses (2023) resalta la necesidad de que exista un documento donde se indique las condiciones laborales específicas, el salario, salario en especie, y el horario acordado para garantizar que no haya incumplimientos en lo pactado a la hora de iniciar la relación laboral. En la práctica el no contar con el contrato escrito facilita caer en ambigüedades en las condiciones laborales y dificulta la exigibilidad de sus derechos en caso de conflicto.

En cuanto a la protección contra represalias, el Artículo 12 prohíbe expresamente que los patronos despidan o tomen medidas contra personas trabajadoras que intenten reclamar sus derechos. Este artículo es de suma relevancia para una población vulnerable por sus condiciones laborales y particularidades, ya que laboran en el seno de los hogares privados. Seguidamente, en el título tercero del Código de Trabajo se incorporan una serie de artículos relacionados a las jornadas, los descansos y los salarios de todas las y los trabajadores. El Artículo 133 explica que no se excluye a ninguna de las modalidades especiales, dentro de las cuales figura el TDR por sus particulares características.

Respecto a la organización del tiempo de trabajo, el Código establece límites claros para la jornada ordinaria de trabajo, máximo 8 horas diurnas, 6 nocturnas y 48 semanales según el artículo 136. Además, en Artículo 139 especifica que el trabajo efectivo realizado fuera de los límites antes mencionados deberá ser remunerado con un 50,0% más de los salarios. A su vez, establece un tope para la jornada extraordinaria en el artículo 140 de no más de doce horas, salvo excepciones. También se garantizan descansos semanales y feriados (artículos 147 y 152), además de vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas al servicio de un mismo patrono (Artículos 153 y 154).

La importancia de estos artículos se incrementa al considerar la modalidad de TDR “puertas adentro” porque es común que se desdibuje la frontera entre el tiempo de trabajo y descanso, lo cual puede generar jornadas extendidas sin reconocimiento de horas extra o descansos condicionados por la disponibilidad permanente. Es por dicha razón que la normativa establece claramente cuales son los lineamientos por seguir para proteger a las personas trabajadoras.

En el ámbito remunerativo, se estipula que el salario no podrá ser inferior al mínimo

establecido por el artículo 163 del Código de Trabajo, además que este puede pagarse por unidad de tiempo, por pieza, por tarea o destajo; en dinero; en dinero y en especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono (Artículo 164). Con respecto al salario en especie, mismo que es común en el TDR, se establece que se entiende únicamente como lo que reciba el trabajador o su familia en alimentos, habitación, vestidos y demás artículos destinados a su consumo personal inmediato.

Si bien, en el Artículo 177 se establece el derecho a un salario mínimo que cubra necesidades materiales, morales y culturales, el TDR ha sido históricamente uno de los sectores con salarios mínimos más bajos. Además, el salario en especie puede ser utilizado como un mecanismo de control o justificación para reducir el monto a pagar en efectivo, reproduciendo una relación de dependencia más que de remuneración justa como establece la ley. Otra de las obligaciones de todo patrono es el aseguramiento de sus trabajadores contra riesgos del trabajo por medio del Instituto Nacional de Seguros (Artículo 193).

El aguinaldo, otro derecho laboral en Costa Rica regulado por la Ley 2412 y sus reformas, es un salario adicional obligatorio que deben pagar todas las personas empleadoras dentro de los primeros veinte días de diciembre. Tienen derecho a este pago todas las personas trabajadoras, sin importar la forma de contratación o pago, siempre que hayan laborado al menos un mes continuo con el mismo empleador. Su monto corresponde a la doceava parte de todos los salarios ordinarios y extraordinarios percibidos entre el 1° de diciembre del año anterior y el 30 de noviembre del año en curso, incluyendo horas extras y salario en especie, pero excluyendo subsidios por incapacidad o licencias sin goce de salario.

En relación con lo mencionado hasta ahora, la Asociación Enlaces Nicaragüenses (2023) recalca que, ninguna persona empleadora tiene el derecho de retener el pasaporte de las personas trabajadoras extranjeras, tal como lo apoya Debandi et al. (2017) “la retención de documentos, como el pasaporte u otro documento de identidad también es ilegal. Esto significa que solamente los funcionarios migratorios o las fuerzas policiales pueden requerir los documentos, y únicamente a ellos se los debe entregar” (p.65).

El reconocimiento normativo es un avance en materia del marco jurídico de las personas trabajadoras en Costa Rica, cada uno de los artículos mencionados buscan garantizar el

cumplimiento de condiciones aptas para velar por el bienestar de la fuerza trabajadora y establecer los derechos y deberes de ambas partes en una relación laboral. Sin embargo, al contemplar estas disposiciones y las que se mencionaran seguidamente es necesario tomar en cuenta que su existencia no garantiza su cumplimiento, y en la práctica cotidiana muchas de las personas trabajadoras se ven privadas de sus derechos. Para el caso del TDR esto se pondrá en evidencia en posteriores apartados de la investigación.

Regímenes especiales

La legislación laboral costarricense de 1932 a 1934 marcó una clara diferenciación entre las personas trabajadoras domésticas y las personas trabajadoras de sectores agrícolas, comerciales e industriales, estableciendo una distinción jurídica que consolidó la excepcionalidad del TDR Lerussi (2008). Este enfoque se fundamentó en el argumento de que el TDR se desarrolla en el ámbito privado del hogar, lo que permitió justificar un tratamiento diferenciado y, a menudo, discriminatorio. Este marco legal se formalizó en el Código de Trabajo de 1943, que incluyó el Capítulo VIII, dedicado al trabajo de los servidores domésticos (Artículos 101 a 112), el cual, aunque ha sido modificado, sigue vigente hasta la actualidad.

El capítulo octavo del Código de Trabajo hace referencia al TDR, este fue modificado mediante la Ley No.8726 del 02 de julio del 2009. Dada la importancia de esta legislación se suman brevemente los principales artículos que describen la institucionalidad y el contexto legal en el que se desenvuelve particularmente esta población. El Artículo 101 define expresamente que las personas trabajadoras domésticas brindan asistencia y bienestar a una familia o persona de forma remunerada, realizando labores habituales y sistemáticas propias de un hogar, como limpieza, cocina, lavado, planchado, y cuidado de personas si se acuerda. En este artículo también se estipula que las condiciones y labores específicas deben estipularse en un contrato escrito, dejando clara la importancia y la necesidad de que exista este documento incluso cuando se habla de TDR.

Otra de las obligaciones que se mencionan en el Artículo 104 son que las personas empleadoras deben garantizar la seguridad social, inscribiéndolas en la Caja Costarricense de Seguro Social dentro de los ocho días hábiles desde el inicio de sus labores, y otorgarles un seguro de riesgo de trabajo. Con respecto a este punto, Enlaces Nicaragüenses (2023) acota que el pago del seguro social muchas veces no es asumido por los patrones pese a estar establecido en el

Artículo 104 del Código de Trabajo. Esto no solo violenta el derecho a la salud de la persona trabajadora sino también el derecho de sus hijos/hijas (en caso de tener) que necesitan del seguro familiar porque dependen económicamente de ellas.

El Artículo 105 incorpora disposiciones especiales para el TDR, entre ellas que percibirán un salario en efectivo, al menos igual al salario mínimo establecido por el Consejo Nacional de Salarios. Además, salvo acuerdo contrario, recibirán alojamiento y alimentación adecuados, considerados como salario en especie para efectos legales, estipulado en el contrato de trabajo. No obstante, aclara que dicho salario en especie no puede sustituir ni formar parte del salario mínimo de ley. A nivel de jornada laboral se establecen condiciones diferenciadas adaptadas a las particularidades del TDR, como que podrá estipularse una jornada diurna de hasta diez horas y una mixta de hasta ocho horas, siempre que el total semanal no exceda de cuarenta y ocho horas.

En cuanto a descansos, tendrán derecho a un mínimo de una hora dentro de la jornada. En jornadas de menos de ocho horas, pero más de tres horas, el descanso será proporcional. Se podrá pactar una jornada extraordinaria de hasta cuatro horas diarias, sin exceder las doce horas diarias en total. Además de dichas disposiciones también se mencionan el derecho a la incapacidad en caso de enfermedad y a una indemnización en caso de despido injustificado, renuncia debido a faltas graves de las personas empleadoras o de quienes habitan con ellas, por muerte o fuerza mayor, la persona trabajadora o sus derechohabientes; con la salvedad de que estos derechos se mantendrán proporcionalmente para jornadas inferiores a la ordinaria.

Si bien estas reformas legales representan un avance importante en términos de reconocimiento formal de derechos para las personas trabajadoras del hogar, persiste una tensión entre el estatuto “especial” del TDR y el resto de la fuerza laboral. La existencia de un capítulo diferenciado dentro del Código de Trabajo, aunque pensado para adaptar las normas a las particularidades del trabajo realizado en el ámbito doméstico, también perpetúa la idea de que esta forma de empleo requiere reglas distintas, que en la práctica se vuelven más flexibles y permisivas para las personas empleadoras.

Así, figuras como el salario en especie, salario mínimo inferior y jornadas extendidas terminan funcionando como puertas abiertas a la desprotección cuando no existen mecanismos

efectivos de supervisión estatal. Por ello, más que asumir que la existencia de un régimen especial garantiza mayor protección, se vuelve necesario reflexionar hasta qué punto estas disposiciones se cumplen en la realidad cotidiana del TDR y si contribuyen a mejorar sus condiciones laborales, o si por el contrario legitiman formas de subordinación que el derecho dice querer erradicar.

Ley de Migración y Extranjería

La normativa costarricense en materia migratoria, específicamente en la Ley de Migración y Extranjería No.8487, establece el marco legal que regula los derechos, obligaciones y limitaciones de las personas extranjeras en el país. Dado que esta investigación se centra en trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses, resulta fundamental identificar los artículos que inciden directamente en su situación laboral. En primer lugar, el Artículo 25 reconoce que las personas extranjeras gozan de los mismos derechos y garantías que las personas costarricenses, salvo las limitaciones establecidas por la Constitución Política y otras leyes.

Este reconocimiento incluye el acceso a la justicia, la libertad de petición, la seguridad social y la atención médica de urgencia, siempre que cuenten con autorización legal para permanecer en el país. En ese mismo sentido, el Artículo 26 establece que, al igual que los nacionales, las personas extranjeras deben asumir obligaciones tributarias y de seguridad social, lo cual reafirma que su incorporación al sistema laboral formal no es sólo un derecho, sino también un deber.

El otorgamiento de una categoría migratoria está sujeto, según el Artículo 60, a consideraciones de seguridad pública y a los intereses socioeconómicos del país. Esto introduce un componente discrecional en la definición de quién puede o no permanecer y trabajar en Costa Rica, lo cual repercute en el TDR, ya que es constantemente vulnerable a procesos de exclusión. En materia de contratación, los Artículos 170, 171, 173 imponen obligaciones claras a las personas empleadoras. Se establece que ningún empleador puede contratar a personas extranjeras que se encuentren en condición migratoria irregular o que no estén autorizadas para trabajar, siendo su responsabilidad verificar el estatus migratorio de la persona contratada. En caso de incumplimiento, la normativa contempla sanciones económicas que van de dos a doce salarios base.

Asimismo, la ley define que sólo pueden trabajar legalmente quienes cuenten con residencia permanente o temporal, así como aquellas con un estado migratorio de refugiadas o

asiladas. De acuerdo con la legislación vigente, es responsabilidad ante la DGME de la persona empleadora el tramitar los permisos de trabajo de las personas extranjeras que desean contratar. Además, es obligación de las personas trabajadoras extranjeras mantener sus documentos en orden y presentar la documentación necesaria al empleador al momento de gestionar el trámite ante la institución (Enlaces Nicaragüenses, 2023).

La normativa migratoria se presenta como garantista en su redacción, pero condiciona el acceso a los derechos laborales al cumplimiento previo de requisitos migratorios que no siempre están al alcance de las personas trabajadoras. Así, el derecho al trabajo y a la protección social existe solo para aquellas que logran encajar en la formalidad, dejando a un gran número de mujeres en un estado de “legalidad condicional” donde su estabilidad depende más de la benevolencia patronal que de la garantía institucional.

4.1.3 Políticas públicas y medidas

La ausencia de políticas públicas efectivas no solo afecta a la población nacional, sino que también perjudica directa o indirectamente a las personas trabajadoras migrantes. Por lo tanto, bajo estos términos, es necesario determinar cuáles son los avances vinculados a la situación política de las trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses (Borge, 2006). En Costa Rica, el derecho al salario mínimo para las personas trabajadoras domésticas está garantizado por el Art. 105 del Código de Trabajo, que establece que el salario en efectivo debe ser, al menos, igual al salario mínimo fijado por el Consejo Nacional de Salarios (CNS). Sin embargo, este salario mínimo es el más bajo en la escala salarial, lo que genera una brecha significativa en comparación con el salario mínimo para personas trabajadoras en ocupaciones no calificadas (OIT, 2023b).

Para abordar esta disparidad, la Resolución CNS-RG-2-2019 implementa un proceso de eliminación progresiva de la brecha, para cerrarla completamente para el año 2034 con aumentos anuales al salario mínimo del TDR. Para el año 2025, se tiene planeado revisar las condiciones socioeconómicas del país, y así evaluar la posibilidad de acortar el plazo establecido. En la Gaceta N. 151 del martes 13 de agosto del 2019 se indica que en la sesión ordinaria N° 5548, el CNS, acuerda por unanimidad y dándole firmeza a este acuerdo en el mismo acto, realizar un proceso de eliminación de la brecha salarial, entre el salario mínimo del Servicio Doméstico y el salario mínimo del Trabajador en Ocupación No Calificada definido por jornada, que se realizará en los

siguientes términos:

La eliminación de la brecha salarial se realizará en un plazo de 15 años, mediante 15 ajustes adicionales al renglón del Servicio Doméstico, un ajuste por año, iniciando la aplicación de los incrementos en el año 2020 y culminando en el año 2034. Luego, se otorgará al salario mínimo del Servicio Doméstico un incremento anual de 2.33962% (porcentaje con cinco decimales), de forma adicional al incremento definido por la aplicación de la fórmula de ajuste general de los salarios mínimos. En el transcurso del año 2025, luego de 5 años completos del proceso, el CNS realizará un análisis técnico-económico de las condiciones laborales, económicas y sociales del país, para determinar si existe viabilidad, para reducir el plazo indicado.

En materia de seguridad social la política pública se ha fortalecido con normativas que buscan facilitar y ampliar la inscripción de las personas trabajadoras domésticas por parte de las personas empleadoras. Una medida clave es el Reglamento para la Inscripción de Patronos y el Aseguramiento, cuyo objetivo principal es extender la cobertura de seguridad social a las personas trabajadoras domésticas que laboran por horas o en jornadas parciales, ya sea en un solo hogar o en varios, bajo la modalidad de «multipatrono» (OIT, 2023b).

Este reglamento introduce una Base Mínima Contributiva Reducida, subsidiada por el Estado, que beneficia a las personas empleadoras cuando el salario de la trabajadora doméstica es inferior a dicha base. Además, simplifica el proceso de inscripción a través de una plataforma virtual y reduce los costos de las contribuciones obrero-patronales para personas empleadoras que contratan trabajadoras domésticas por horas, siempre que el salario sea inferior a la base establecida. Esta medida refleja un esfuerzo significativo del Estado por ampliar la protección social y hacer más accesible la formalización del empleo doméstico (OIT, 2023b).

En el contexto de las políticas del Estado, Salas et al. (2019) destacan algunos avances significativos. En primer lugar, acotan que la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG 2007-2017), que se sustenta en dos objetivos principales. El primer objetivo se centra en la corresponsabilidad social en el cuidado, mientras que el segundo se orienta hacia la mejora de las condiciones laborales para las mujeres. Este último busca fomentar la creación de empleos de calidad que respeten los derechos laborales básicos, incluyendo salarios justos, jornadas laborales adecuadas, aseguramiento y oportunidades de capacitación.

Salas et al. (2019) señalan que el Comité de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer [CEDAW] emitió observaciones en relación con el séptimo informe periódico presentado por Costa Rica en 2015⁴. En este contexto, se instó al país a implementar medidas específicas para avanzar en la igualdad de género en el ámbito laboral. En particular, se sugirió: 1) la elaboración de un plan para el Convenio núm. 189 (2011), con el objetivo de garantizar que las trabajadoras domésticas, incluidas las migrantes, tengan la posibilidad de denunciar abusos y explotación; y 2) el fortalecimiento de la inspección laboral para mejorar la supervisión de las condiciones laborales en los hogares privados y detectar posibles violaciones de derechos.

Como respuesta a estas recomendaciones y a otras necesidades identificadas, Salas et al. (2019) recalcan que se estableció la Estrategia Nacional para la transición de la economía informal a la formal. Este acuerdo tripartito involucra al Gobierno, a la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado, Costa Rica [UCCAEP] y a las Centrales Sindicales, y su objetivo es facilitar la transición de personas trabajadoras y unidades económicas de la economía informal hacia la formal, fomentando la creación y sostenibilidad de empleos decentes y evitando la informalización de los puestos de trabajo. La estrategia pone especial énfasis en grupos vulnerables como personas trabajadoras independientes, asalariadas, del hogar y unidades productivas.

En el contexto de esta investigación, como parte de las políticas implementadas, se puede mencionar el Sistema Nacional de Cuidados y Apoyos para Personas Adultas y Personas Adultas Mayores en Situación de Dependencia (SINCA) que fue creado mediante la Ley N°10192 vigente desde el 28 de abril de 2022 (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 2022). Esta ley establece la corresponsabilidad del cuidado entre Estado, empresas, familia y comunidad. Además, reconoce los cuidados como parte del sistema económico e impulsa la oferta de servicios de cuidados remunerados, públicos y privados para atender la creciente demanda (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 2022). También promueve la profesionalización de las labores de cuidado, garantizando herramientas y condiciones laborales y salariales adecuadas para quienes las realizan (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 2022).

⁴ contempladas en el documento CEDAW/C/CRI/CO/7 (Salas et al., 2019)

Por su parte, en cuanto a la migración, que es un fenómeno recurrente en Costa Rica, “en el año 2013 el Consejo Nacional de Migración publicó la Política Migratoria Integral para Costa Rica, cuyo objetivo general es el de establecer un sistema de coordinación interinstitucional que promueva la efectiva gestión de la realidad migratoria por parte del Estado costarricense, de acuerdo con las necesidades del desarrollo integral de la nación, la seguridad nacional y el respeto de los derechos humanos” (Bastos y Hernández, 2022, p.27).

El Plan Nacional de Integración 2018-2022, derivado de la Política Migratoria Integral de Costa Rica, aborda el contexto migratorio del país, analizando los flujos migratorios, sus causas y efectos. A través de un diagnóstico de la situación de las personas migrantes, el plan busca atender sus necesidades mediante la Dirección de Integración y Desarrollo Humano, bajo la supervisión de la DGME (Bastos y Hernández, 2022).

A pesar de la amplitud del andamiaje institucional y la aparente voluntad política reflejada en las estrategias, leyes y resoluciones descritas previamente, la realidad demuestra que estas políticas públicas han tenido alcance limitado y continúan siendo insuficientes para mejorar las condiciones de las personas trabajadoras domésticas. La gradualidad en las medidas como la que se ve en la equiparación social revela que el reconocimiento de sus derechos aún se construye bajo una lógica de concesión lenta y condicionada, más que como una necesidad urgente por igualar las condiciones de estas trabajadoras.

Del mismo modo, políticas como la adoptada para mejorar el acceso a la seguridad social depende en gran medida de la buena voluntad de los empleadores, del funcionamiento eficiente de las plataformas o de inspecciones que difícilmente ingresan al espacio privado del hogar, lo que continúa dejando un amplio margen para la evasión y el incumplimiento. En síntesis, el Estado ha avanzado más en la formulación de marcos declarativos que en la creación de mecanismos vinculantes y fiscalizables.

4.1.4 Instituciones nacionales y ASTRADOMES en la protección de las trabajadoras domésticas remuneradas

La institucionalidad pública de Costa Rica, al lado de las organizaciones representativas de las personas trabajadoras domésticas, han incidido en la creación de un marco normativo que

favorezca el acceso a condiciones laborales justas y a la seguridad social. Entre estas destacan el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y ASTRADOMES.

- **INAMU**

El INAMU, como entidad estatal encargada de la promoción y protección de los derechos de las mujeres en Costa Rica, ha jugado un papel clave en la defensa de los derechos de las trabajadoras domésticas remuneradas, muchas de las cuales son mujeres migrantes provenientes de Nicaragua. A través de políticas públicas y legislativas, el INAMU ha trabajado para garantizar que las trabajadoras domésticas accedan a condiciones laborales dignas, sin importar su estatus migratorio. Entre las contribuciones más notables del INAMU se encuentra su colaboración con organizaciones como ASTRADOMES, con quienes ha impulsado campañas de sensibilización que visibilizan las dificultades que enfrentan. Estas iniciativas han creado espacios de diálogo entre el Estado y las trabajadoras, promoviendo un acceso más equitativo a derechos como la seguridad social y la protección frente a la explotación laboral (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos [OHCHR], 2018).

Asimismo, el INAMU ha sido una entidad activa en la implementación de marcos legales de carácter internacional que refuerzan la protección de las personas trabajadoras domésticas. Un ejemplo significativo es la ratificación de la Convención sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras Domésticas de la OIT, que establece una serie de derechos fundamentales, como la remuneración justa, jornadas laborales reguladas y la protección frente al abuso y la explotación (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 2013). Esta convención ha sido un instrumento crucial para garantizar que las trabajadoras domésticas, en especial las migrantes nicaragüenses, puedan acceder a condiciones laborales dignas y seguras, reconociendo el valor económico y social de su trabajo.

- **ASTRADOMES**

ASTRADOMES se ha establecido como una de las organizaciones más relevantes en la defensa de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas remuneradas en Costa Rica, con un enfoque particular en las trabajadoras migrantes nicaragüenses. Esta asociación ha liderado esfuerzos significativos para mejorar las condiciones laborales de este grupo vulnerable,

incidiendo de manera directa en reformas legislativas y en la promoción de derechos laborales y sociales.

Uno de los logros más destacados de ASTRADOMES ha sido su participación en la reforma del Código de Trabajo, que ha establecido disposiciones elementales para asegurar el derecho a un salario mínimo justo y el acceso a la seguridad social para todas las personas trabajadoras domésticas, sin distinción de nacionalidad (Montero, 2023). Este avance ha sido crucial en la lucha por la equidad laboral, ya que anteriormente muchas se enfrentaban a condiciones de explotación debido a la informalidad de su empleo.

ASTRADOMES ha impulsado proyectos de ley que garantizan el derecho de las trabajadoras domésticas a la sindicalización. Esta iniciativa ha permitido que las trabajadoras se organicen y defiendan sus derechos sin enfrentar discriminación, a pesar de las restricciones legales que limitan la participación de extranjeras en posiciones de liderazgo sindical en Costa Rica (Ramírez y Corredor, 2022); empoderando a las trabajadoras domésticas migrantes, proporcionándoles herramientas para mejorar su situación laboral y acceder a condiciones más justas.

La organización ha trabajado en la creación de campañas de sensibilización sobre la realidad que viven las trabajadoras domésticas. Estas iniciativas han visibilizado problemas como las largas jornadas laborales, el pago en especie y la falta de acceso a prestaciones laborales básicas, como el seguro social (Estrada et al., 2012). A través de estas campañas, se ha promovido un diálogo constructivo entre personas empleadoras, trabajadoras y el Estado.

4.1.5 Problematicación del TDR durante la pandemia de COVID - 19

La pandemia ha exacerbado la vulnerabilidad de las trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses en Costa Rica. Si bien la Constitución reconoce derechos fundamentales para todas las personas trabajadoras, no aborda específicamente el TDR. Además, el Código de Trabajo contiene disposiciones discriminatorias que perjudican a las trabajadoras domésticas, lo que complica aún más la situación de quienes ejercen esta profesión. Estas restricciones ponen de manifiesto las deficiencias de la normativa costarricense y subrayan la urgencia de fortalecer las protecciones legales en este ámbito.

El COVID-19 ha complicado la implementación del Convenio 189 de la OIT en Costa Rica, puesto que, a pesar de su ratificación, ha tenido una traducción limitada de lo escrito a la práctica. El impacto de la pandemia ha sido desproporcionado en el sector del trabajo doméstico, provocando un aumento significativo de la informalidad y la pérdida de empleo. Se estima que hasta el 50% de las trabajadoras domésticas en América Latina perdieron su empleo durante la crisis (OIT, 2021a).

Las organizaciones de trabajadoras domésticas han denunciado la cancelación de contratos y la reducción de horas de trabajo, lo que ha resultado en una disminución proporcional de ingresos (Salvador y Cossani, 2020). La falta de protección social ha dejado a muchas trabajadoras domésticas remuneradas sin los recursos suficientes para cubrir sus necesidades básicas. La OIT (2020a) reporta que el 70,4% de las trabajadoras domésticas han sido afectadas por la cuarentena, la disminución económica, el desempleo o la reducción de salarios, evidenciando el incumplimiento del Convenio 189 y de las normativas nacionales pertinentes, y destacando la urgente necesidad de medidas de apoyo para compensar la falta de ingresos.

Rojas (2023) señala que los retrocesos en los avances logrados en la defensa de los derechos laborales han sido significativos debido a la crisis, lo que ha llevado a que muchas trabajadoras se vean obligadas a buscar ingresos alternativos, reflejando así la precariedad de su situación. “La pandemia ha provocado inclusive un retroceso de una década en materia de la defensa de la justa valoración de su labor; viéndose esto reflejado en el incumplimiento de normativas pertinentes al Convenio núm. 1891 de la OIT” (M. Cruz, comunicación personal, 17 de mayo de 2022). Asimismo, lo expuesto en el grupo focal reafirma lo dicho «ahora está muy difícil encontrar trabajo, más que a uno le gusta trabajar por horas. Si antes de la pandemia estaba difícil, ahora está todo peor» (C. Lacayo, comunicación personal, 13 de abril de 2025).

Durante la pandemia, las mujeres dedicadas al TDR enfrentaron un deterioro aún mayor en sus condiciones laborales. Según ONU Mujeres, OIT y CEPAL (2020), las trabajadoras domésticas migrantes fueron gravemente afectadas por la suspensión del permiso laboral y las dificultades para cumplir con requisitos administrativos y económicos para su renovación, lo que impactó directamente su capacidad de acceder al seguro social y regularizar su estatus

migratorio. A pesar de las mejoras anteriores en el marco normativo, el INAMU (2021) destacó que las restricciones de movilidad impuestas por el gobierno para frenar los contagios llevaron a que muchas personas empleadoras optaran por despedir a sus trabajadoras, suspender contratos o reducir salarios, complicando así el panorama para las mujeres en este sector de la economía.

Para mitigar estas afectaciones, el Estado costarricense tomó algunas medidas de protección, incluyendo la continuidad del servicio de asesoría legal del MTSS, la extensión del permiso de trabajo hasta la fecha de vencimiento del Documento de Identificación de Migración y Extranjería -DIMEX- en caso de pérdida de empleo, y la atención médica por COVID-19 sin discriminación hacia las personas migrantes (INAMU, 2021). Sin embargo, estas acciones no fueron suficientes para revertir el daño ocasionado por la crisis.

La pandemia de COVID-19 ha revelado las deficiencias en la protección y reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas remuneradas en Costa Rica. La falta de un marco normativo específico, junto con la crisis sanitaria y económica, ha llevado a un deterioro de sus condiciones laborales y a un aumento de su vulnerabilidad. Esta situación demanda una respuesta inmediata y efectiva por parte del Estado para garantizar los derechos de este sector, que es vital para la economía y el bienestar social del país.

En síntesis, Costa Rica ha desarrollado un marco relativamente amplio en donde incluso ha ratificado convenios internacionales como los de la OIT, ha implementado disposiciones y ha buscado mejorar las condiciones salariales y de informalidad del TDR. A pesar de esto, los esfuerzos carecen de integralidad y mecanismos de seguimiento reales. La existencia de derechos formales como el salario mínimo, las jornadas reguladas, y el acceso obligatorio a la seguridad social contrastan con la realidad cotidiana de las mujeres migrantes que trabajan en el TDR. Las políticas públicas y los mecanismos institucionales dependen en gran medida de la voluntad de los empleadores y de la capacidad limitada de supervisión estatal. En el siguiente apartado de la investigación se plantea contrastar si el estatuto “especial” del TDR garantiza su protección o si más bien deja un espacio para perpetuar las condiciones precarias y la explotación hacia las trabajadoras.

4.2 Realidad laboral, económica y social de las trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses en Costa Rica

Una vez analizado el marco institucional y normativo del TDR en Costa Rica se procede a examinar cuáles son las condiciones laborales, económicas y sociales de estas trabajadoras. Para ello, se utiliza un enfoque mixto, combinando los datos obtenidos de la ECE, la Encuesta Financiera a Hogares (ENFIHO), y la ENAHO del INEC para los años del 2018 al 2023 con la información recolectada por medio de los grupos focales a trabajadoras migrantes nicaragüenses de esta ocupación.

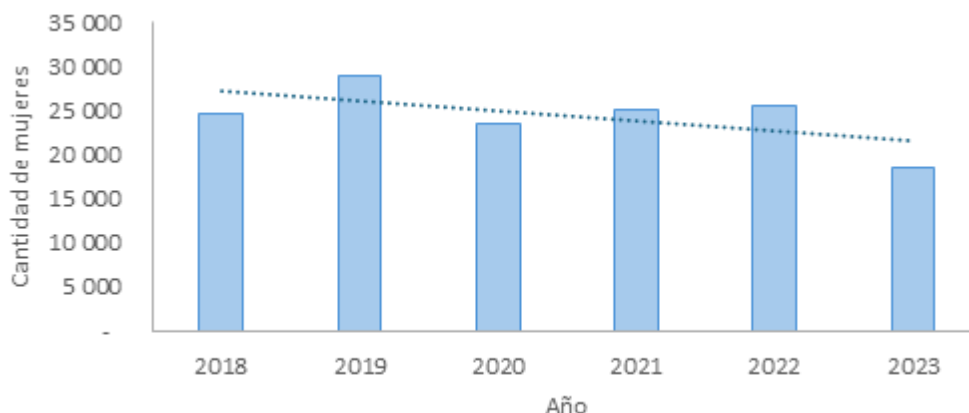
4.2.1 Ámbito laboral

A nivel laboral, los hallazgos se analizan a la luz de las diferentes variables revisadas en el marco institucional y normativo. En términos de ocupación, la figura 1 muestra una disminución en la cantidad de mujeres migrantes nicaragüenses en el TDR en el año 2020. Esta caída pronunciada, con respecto a 2019, coincide con el inicio de la pandemia por COVID-19. Lo más remarcable es que dicha contracción no se ha revertido en la etapa de postpandemia. Es decir, la recuperación económica posterior a la crisis no ha beneficiado en igual medida a este sector.

Esta afectación fue expresada con claridad en los grupos focales, una participante compartió que: «con la pandemia el trabajo bajó un montón, especialmente para quienes dormían en la casa de los empleadores» (J. López, comunicación personal, 13 de abril de 2025). Otra de ellas comentó: «bueno, en tiempo de pandemia, yo cuidaba a una señora, una adulta mayor, pero ella falleció. Desde ese momento, quedé sin trabajo y desde esa fecha para acá ha sido difícil, porque el trabajo ha escaseado mucho, ha bajado demasiado, podríamos decir» (E. Martínez, comunicación personal, 13 de abril de 2025).

Figura 1

Costa Rica: Cantidad de mujeres migrantes nicaragüenses en el TDR, 2018 - 2023



Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Continua de Empleo, 2018-2023.

El testimonio de las trabajadoras domésticas que participaron en los grupos focales revela que no se trata sólo de una disminución estadística, sino que es una ruptura abrupta en sus modos de subsistencia económica, debido a la pérdida de empleos. Sin embargo, es difícil determinar patrones en un período de tiempo corto y específico como el utilizado para la investigación, especialmente al tratar con una población que se ve afectada por flujos migratorios. Lo que sí parece tener una relación es el aumento de la ocupación en 2019 con el flujo migratorio iniciado en abril de 2018 tras la crisis política. Más allá de determinar tendencias o patrones, lo que la figura 1 refleja es que el TDR es un empleo de “descarte” en el orden económico, es decir, es uno de los primeros en prescindirse ante crisis y de los últimos en recuperarse.

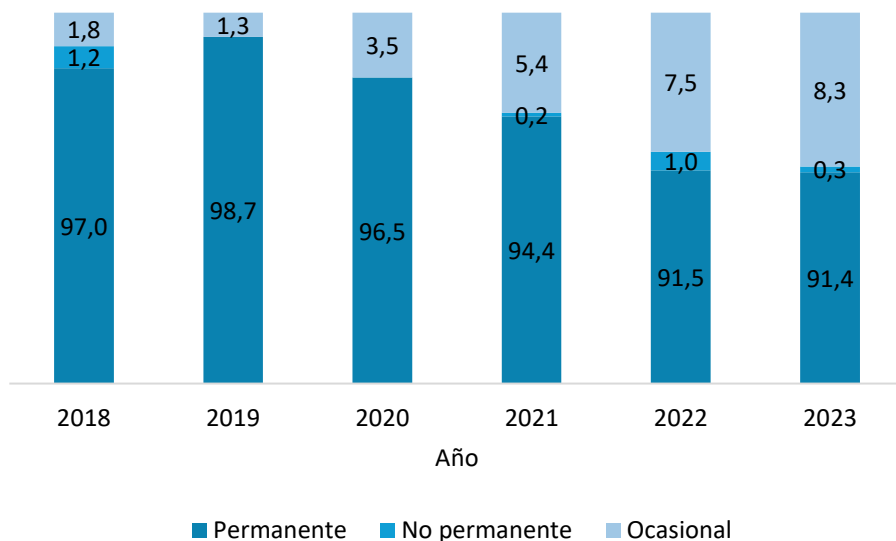
Para comprobar que el TDR es una ocupación que se ve fuertemente afectada durante las crisis, se compara las tasas de cambio de las tres principales ramas de actividad en las que se insertan las trabajadoras domésticas. En primer lugar, actividades de los hogares como empleadores, en segundo lugar, comercio al por mayor y al por menor, y en tercer lugar actividades de alojamiento y servicios de comida. Utilizando los datos de la ECE, para el año 2020 la tasa de cambio en la ocupación de estas ramas de actividad fue de -22,1%, -16,6% y de -14,7% respectivamente, dichos datos evidencian como las trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses perdieron en mayor medida sus empleos en comparación con aquellas que se empleaban en las otras ramas de ocupación.

De igual forma, en términos de recuperación la rama de hogares como empleadores en 2022 presentó una tasa de cambio de 0,5%, la cual es mucho menor que la de las otras dos ramas, ya que, para comercio fue de 11,1% y para las actividades de alojamiento y servicios de comida de 19,6%. Con estos resultados queda en evidencia la característica vulnerable del TDR y que, a pesar de ser una de las ramas en que mayor cantidad de mujeres nicaragüenses se insertan, la alta sensibilidad a choques económicos ocasiona que estos empleos sean mucho más vulnerables que otros, dado esto en los siguientes apartados se explora con mayor detalle las condiciones laborales que caracterizan esta ocupación.

4.2.1.1 Estabilidad laboral

Además de la ocupación, la estabilidad en el empleo ha presentado una desmejora significativa. Aunque la gran mayoría de mujeres nicaragüenses trabajaba de manera permanente en el TDR, la pandemia parece haber marcado un aumento en el trabajo ocasional desde 2021, con un aumento de 6,5 puntos porcentuales en el período (ver figura 2). Este crecimiento puede vincularse a una creciente contratación por “horas” o por “día” por parte de los hogares, quienes se vieron forzados a esto por la crisis económica.

Figura 2
Costa Rica: Distribución porcentual de la estabilidad en el empleo de las mujeres migrantes nicaragüenses en el TDR, 2018 – 2023
 (Porcentajes)



Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Continua de Empleo, 2018-2023.

Una de las participantes del grupo focal expresó: «Ahora estamos trabajando, pero solo por pequeñas temporadas, porque he tenido jefes que me contratan por un tiempo determinado, o porque me avisan que tal persona se fue fuera del país. Pero sí, en pandemia sé que muchos extranjeros sufrieron mucho, porque hubo personas que, podríamos decir, más del 50% quedó totalmente desamparado» (I. García, comunicación personal, 13 de abril de 2025). El incremento en el empleo ocasional en el TDR se relaciona con su carácter precario y volátil, que al verse incrementado expone a las trabajadoras a sufrir condiciones laborales inestables, menor posibilidad de acceder al seguro social, vacaciones, aguinaldo e incluso un ingreso estable y fijo mensualmente.

4.2.1.2 Contrato laboral escrito

La tenencia de contrato laboral no figura en la ECE como una variable o indicador y tampoco existen a nivel nacional estudios estadísticos, a pesar de que este documento es ampliamente reconocido como una garantía laboral que mejora las condiciones de las personas trabajadoras. Precisamente por dicha razón, en el grupo focal se consultó directamente sobre su posesión⁵. Al escuchar las respuestas de las trabajadoras domésticas migrantes queda claro que cerca del 80% de las asistentes no poseen contrato escrito. Una de ellas relató lo siguiente: «Mi relación laboral comenzó de forma completamente verbal, sin contrato escrito. Fui contratada un 24 de diciembre a través de una vecina de confianza» (E. García, comunicación personal, 13 de abril de 2025).

La presidenta de ASTRADOMES, María del Carmen Cruz Martínez, añadió que es bastante común que únicamente exista el contrato verbal especialmente porque hasta hace poco no existía un contrato oficial disponible y adaptado al trabajo doméstico. Según ella, las personas empleadoras se excusaban diciendo que hacer un contrato requería pagar a un abogado, y que preferían invertir ese dinero en pagarle a la trabajadora directamente (M. Cruz, comunicación personal, 13 de abril de 2025). La mitad de las trabajadoras asistentes a los grupos focales comentaron que los contratos verbales permitían que se les asignaran tareas no acordadas

⁵ Por ejemplo, en México, se aprobó una reforma para que la Ley Federal de Trabajo establezca el contrato escrito como obligatorio se observa que, menos del 3% de las trabajadoras domésticas poseen este derecho, incluso posterior al cambio de la ley los valores continúan siendo menores a dicho valor (Suaya et al.,2023).

originalmente, como bañar mascotas o hacer mandados personales para la familia, aprovechándose de la buena voluntad de las trabajadoras. María del Carmen Cruz Martínez resalta que en ASTRADOMES lucharon por lograr un contrato formal. Por lo que, desde febrero del 2025 el MTSS implementó un contrato modelo que puede llenarse en línea o imprimirse y firmarse.

Como se mencionaba, la ausencia de estudios o registros institucionales públicos que den cuenta de la tenencia real de contratos en el TDR imposibilita realizar un análisis más completo de la situación y sus posibles implicaciones. Si bien los testimonios permiten identificar una prevalencia de los acuerdos verbales y las consecuencias, estas prácticas no pueden ser verificadas ni dimensionadas a nivel nacional debido a la falta de instrumentos estadísticos que recojan esta información. Por lo que la reciente implementación del contrato modelo por parte del MTSS representa un avance del cual aún no es posible dimensionar su impacto, así que es necesario incorporar esta temática en futuras encuestas oficiales o estudios especializados para determinar si la política logra incidir efectivamente en la formalización del sector y sus condiciones.

4.2.1.3 Jornada laboral

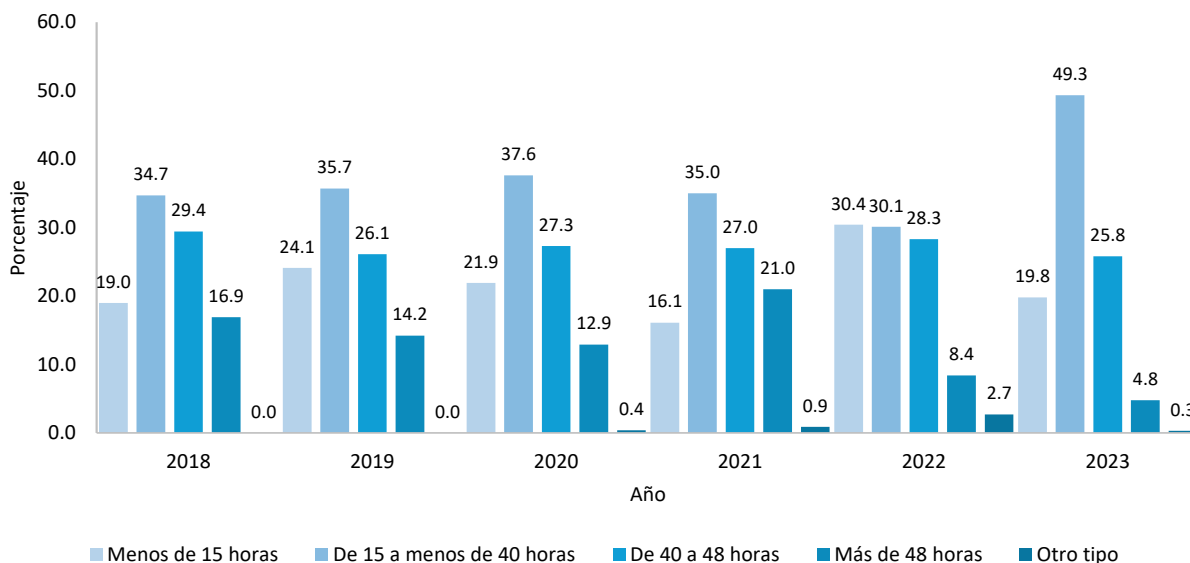
La composición de la jornada laboral de estas trabajadoras se presenta en la figura 3, la más común es la de 15 a menos de 48 horas. Entre 2018 y 2020 hay una distribución más equitativa, pero en 2021 resalta un aumento en la proporción de mujeres que trabajan más de 48 horas a la semana (21,0%). Este pico podría explicarse no sólo por el encierro en pandemia, sino por la modalidad “con dormida” que desdibuja la frontera entre el tiempo personal y el laboral. Para 2022 se da un marcado aumento en la cantidad de ellas que trabajan menos de 15 horas a la semana. Esto se vincula fuertemente con el aumento en los empleos ocasionales, lo que significó una reducción en las jornadas laborales.

Una trabajadora doméstica migrante nicaragüense manifestó: «las jornadas se redujeron bastante, y también los derechos, como el de salir a ver a la familia. Si querían conservar el empleo, muchas tuvieron que quedarse encerradas; de lo contrario, perdían el día o incluso el trabajo, porque los patronos tenían mucho miedo de que se contagiaran» (L. González,

comunicación personal, 13 de abril de 2025). Durante la pandemia se intensificaron las cargas de trabajo para quienes conservaron sus puestos, especialmente aquellas con dormida dentro. La dinámica del confinamiento, el teletrabajo y la suspensión de clases presenciales en las escuelas y colegios, transformó el hogar en un espacio multifuncional.

Figura 3

Costa Rica: Jornada laboral de las mujeres nicaragüenses en el TDR, 2018 - 2023



Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Continua de Empleo, 2018-2023.

Una de las participantes del grupo focal acotó que: «durante la pandemia, mi trabajo se volvió mucho más pesado. Antes, mis patronas iban a la oficina y los niños a clases, así que podía hacer tranquila las tareas de la casa y organizarme. Pero con la pandemia, mi patrona quedó en teletrabajo y la carga aumentó mucho. La limpieza era excesiva, la preparación de la comida implicaba mucho tiempo y agotaba. En resumen, nos recargaron de trabajo y no hubo aumento salarial» (P. Méndez, comunicación personal, 13 de abril de 2025).

Otra añadió: «en la pandemia, con los papás en la casa, muchas compañeras tenían que hacer de todo: eran trabajadoras domésticas, secretarías personales de los empleadores y también profesoras de los niños. Aunque los niños estuvieran recibiendo clases por Zoom, había que estar ahí con ellos, ayudarlos» (L. González, comunicación personal, 13 de abril de 2025). Estas voces reflejan un fenómeno común durante la pandemia, la expansión de funciones, donde

las trabajadoras pasaron a desempeñar múltiples roles simultáneamente, más allá de sus tareas originales.

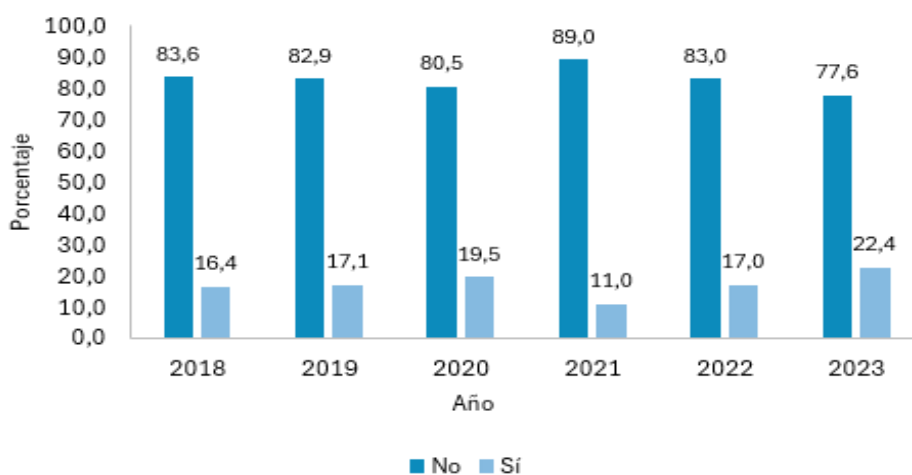
Mientras el Estado promovía el “quédete en casa” como medida sanitaria, no se contemplaron políticas específicas para quienes sostenían materialmente ese mandato desde dentro de los hogares ajenos. En la práctica, estas trabajadoras quedaron atrapadas entre obligaciones contradictorias: proteger su salud y mantener su empleo. Esta situación revela que incluso en contextos de emergencia el trabajo doméstico sigue siendo tratado como un recurso disponible antes que, como un empleo digno con límites definidos, si no se reconoce la intensificación invisible de estas jornadas y la ampliación de roles que asumieron, se corre el riesgo de naturalizar la idea de que, en tiempos de crisis, los derechos laborales de estas mujeres son negociables.

4.2.1.4 Empleo secundario

Entre 2018 y 2020 un 18% en promedio de las trabajadoras tuvieron que recurrir a un empleo secundario (ver figura 4). En 2021 hay una caída en la tenencia de un segundo trabajo, vinculada con las restricciones sanitarias y el confinamiento en los hogares de las personas empleadoras. Para los años siguientes se ve un crecimiento y alcanza un 22,4% en 2023, esto se relaciona con el aumento del empleo ocasional, mismo que las llevó a requerir de más de un empleo para cubrir la faltante en el tiempo laborado como trabajadoras domésticas.

Figura 4

Costa Rica: Tenencia de empleo secundario en las mujeres nicaragüenses con TDR, 2018 - 2023



Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Continua de Empleo, 2018-2023.

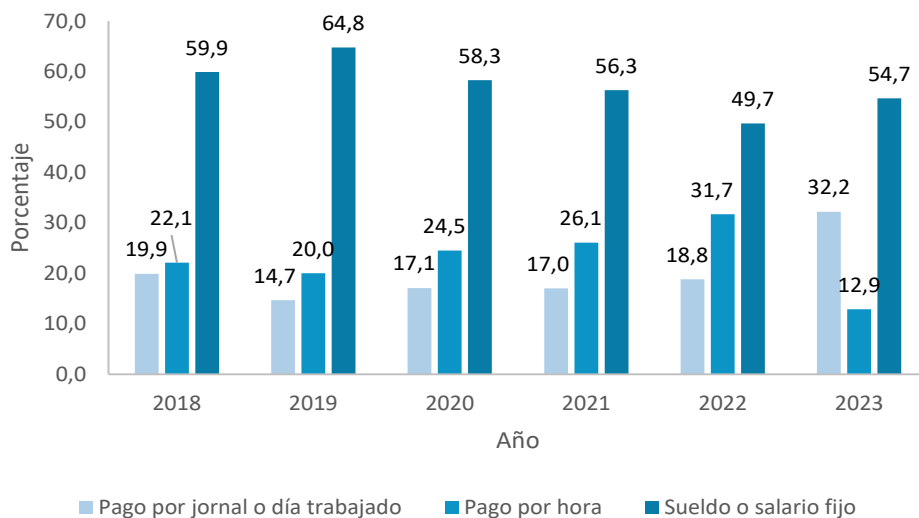
El pluriempleo es una opción de escape a la falta de empleos en el TDR, como se mencionó previamente, la recuperación de la demanda ha sido lenta y muchas trabajadoras se han visto en la necesidad de aceptar las condiciones que les ofrece el mercado y buscar alternativas para sostener sus hogares sin pensar en los riesgos que esto implica. La necesidad de combinar varios empleos simultáneos conlleva a mayores desplazamientos, ausencia de descansos reales y dificultades para conciliar su vida personal con el trabajo, y aunque el incremento no sea extremo, se trata de un 6% entre 2018 y 2023, que es un 6% más de mujeres que se encuentran en esta situación que empeora por completo sus condiciones.

4.2.1.5 Ingresos salariales

Los ingresos salariales representan un elemento fundamental en el ámbito laboral. Debido a las características del TDR, resulta esencial analizar las modalidades de pago. Según la figura 5, la mayoría de las trabajadoras recibe un salario fijo, aunque esta tendencia muestra una disminución. El pago por hora se mantuvo estable hasta 2022, cuando aumentó al 31,7% como consecuencia del incremento del empleo ocasional y la reducción de jornadas. Por su parte, el pago por jornal creció 12,3 puntos porcentuales durante el período y, en 2023, superó al pago por hora, a diferencia de los años anteriores (ver figura 5).

Figura 5

Costa Rica: Forma de pago de las mujeres nicaragüenses con TDR, 2018 - 2023



Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Continua de Empleo, 2018-2023.

La mayor presencia del jornalismo en el TDR en 2023, refuerza la lógica de que las empleadas deben estar constantemente listas para aceptar tareas o trabajos cuando aparecen, sin garantía de que la suma de dichas horas represente un ingreso suficiente o digno. La forma de pago en el TDR se convierte en un mecanismo que profundiza la precariedad estructural del sector y dificulta la posibilidad de fiscalización y cumplimiento de las obligaciones establecidas por la ley. Siguiendo esta línea, para analizar los ingresos netos de las trabajadoras domésticas se establecieron rangos con una diferencia de 100,000.00 colones entre ellos. Los dos primeros rangos, que suponen los ingresos más bajos, son los que presentan los mayores porcentajes de participación. Siendo que, participación se entiende como la proporción o porcentaje que representa un subgrupo dentro del total de la población de referencia.

Tabla 9

Costa Rica: Porcentaje de participación por rango salarial mensual de las mujeres nicaragüenses con TDR, 2018 - 2023

(Porcentajes)

Rango salarial ^{1/}	2018	2019	2020	2021	2022	2023
100.000 o menos	26,4	33,0	29,9	18,3	34,3	25,3
200.000 o menos	43,5	42,8	43,3	39,2	36,5	39,6
300.000 o menos	28,1	20,4	26,7	35,6	26,1	25,4
400.000 o menos	2,0	3,8	0,1	4,6	2,2	6,4
500.000 o menos	0,0	0,0	0,0	2,4	0,9	3,2

^{1/} Los rangos salariales son en miles de colones.

Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Continua de Empleo, 2018-2023.

Los resultados de la tabla 9 se complementan con lo compartido por María del Carmen Cruz: «Si bien las leyes y el convenio existen, hay un pero, porque no es lo mismo que estén escritos a que se respeten, sobre todo cuando la necesidad obliga a las trabajadoras a aceptar condiciones injustas. Si una compañera está desempleada, alquilando y con urgencia de dinero, aunque sepa que el salario mínimo es de 258,376.00, colones si le ofrecen 200,000.00 colones lo acepta” “...la necesidad lo hace a uno aceptar, aunque sepa que están estropeando sus derechos» (M. Cruz, comunicación personal, 13 de abril de 2025).

Para el año 2023 hay una mejora en la participación por rango salarial, muchas más mujeres migrantes nicaragüenses expresaron ganar más de 400,000.00 colones y más de 500,000.00 colones, aunque continúan siendo la minoría (observar tabla 9). Esto puede relacionarse con la Resolución CNS-RG-2-2019 que busca eliminar las disparidades en los salarios

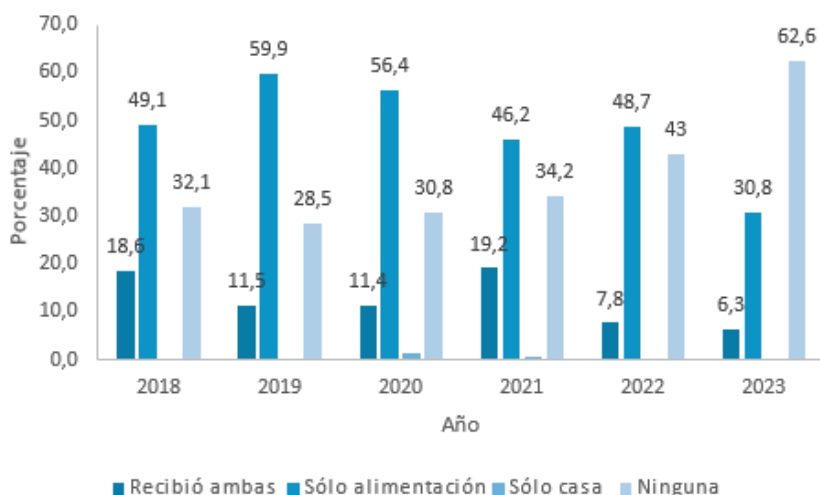
mínimos del trabajo doméstico y otras ocupaciones, o puede deberse a otros factores coyunturales como la reactivación económica posterior a la pandemia. Los datos reflejan la necesidad de mejorar la fiscalización y la progresividad en la disminución de la brecha, se continua con un elevado porcentaje de mujeres que reciben menos del salario mínimo necesario para subsistir, la mejora es plausible pero no generalizada e incluso puede deberse a casos donde recurren a extenuantes jornadas o múltiples empleos para obtener algo más de ingresos.

4.2.1.6 Pagos en especie

En la figura 6 se muestra la proporción de mujeres trabajadoras domésticas nicaragüenses que recibieron pago en especie por alimentación, vivienda, ambas o ninguna de las dos. Entre el 2018 y el 2022 el pago en especie por medio de alimentación era el que predominaba, sin embargo, para 2023 el no pago de salario en especie tomó mayor relevancia por lo que más trabajadoras recibían únicamente el salario monetario por sus servicios. Al igual que con otras variables, esto se vincula al aumento del trabajo ocasional. Más trabajadoras domésticas iban a trabajar por tiempos determinados a las casas y el pago en especie, por su naturaleza, se encuentra vinculado a la modalidad de cama adentro donde la persona trabajadora reside con sus empleadores.

Figura 6

Costa Rica: Mujeres nicaragüenses con TDR que recibieron pago en especie, 2018 - 2023



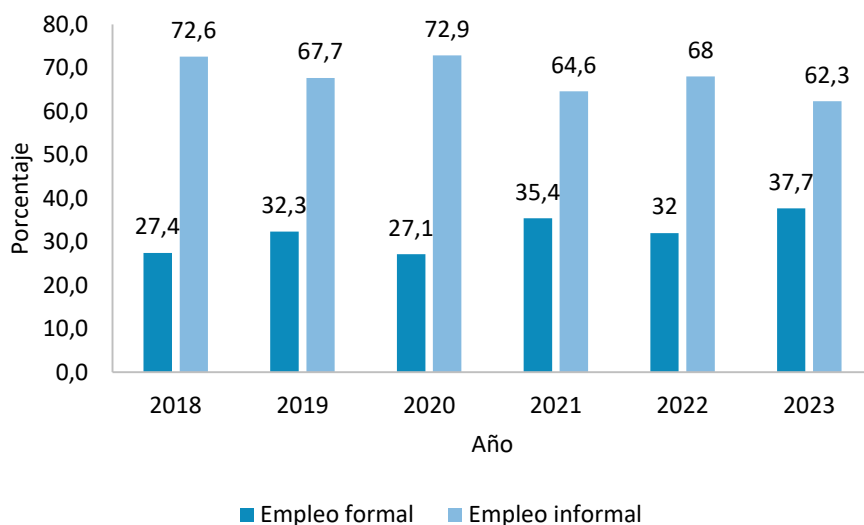
Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Continua de Empleo, 2018-2023.

En teoría cuando las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes no reciben salario en especie, su remuneración monetaria debe ser mayor, ya que no se les realizan rebajos por alimentación o vivienda. Además, al no depender de estos beneficios contarían con mayor autonomía frente a sus empleadores y serían menos propensas a soportar malos tratos. Sin embargo, los datos no permiten confirmar completamente esta hipótesis. En 2021 se observa un crecimiento salarial del 22.9%, lo cual pareciera respaldar la teoría; no obstante, en 2022 ocurre una fuerte caída del 15.1% seguida del repunte del 15.5% en 2023. Esta fluctuación no se explica por variaciones en el pago en especie, lo que sugiere que los salarios no se vinculan estrictamente con el recibir o no este tipo de pago, sino de condiciones más amplias del mercado laboral y del contexto económico de cada año.

4.2.1.7 Formalidad en el empleo

En la figura 7 se evidencia que en el período en estudio más del 60% de estas mujeres laboraban con empleo informal cada año, esta estadística suena aún más alarmante cuando se compara con el promedio nacional, que ronda el 18,0% en el período en estudio. En ocupaciones como el TDR la informalidad es un problema estructural que opaca cualquier mejora en las condiciones laborales de las personas trabajadoras, porque si bien hubo una disminución en 2023 sus valores son tan elevados que persiste un nivel de informalidad abrumador.

Figura 7
Costa Rica: Empleo formal e informal de las mujeres nicaragüenses con TDR, 2018 - 2023



Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Continua de Empleo, 2018-2023.

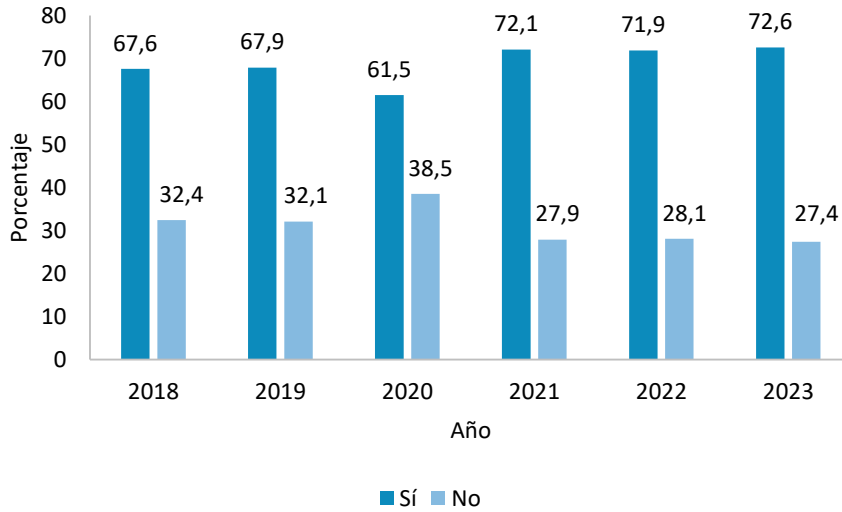
La perpetuación de la brecha de informalidad con respecto al promedio nacional representa la necesidad urgente de cambiar el esquema en el que se inserta el TDR de mujeres migrantes en este país a la economía productiva; la falta de más empleos formales responde a una inadecuada aplicación de la normativa y sus objetivos. Más mujeres migrantes deben ser regularizadas migratoriamente para que laboren conforme a la ley y no bajo las sombras. Gran parte de la responsabilidad recae sobre los empleadores quienes están obligados a comprobar que las personas que emplean cumplan con los requisitos debidos y facilitar los procesos y documentación necesaria para que sea de esta forma. Por lo tanto, los niveles de informalidad en el TDR de mujeres migrantes parecen estar estrechamente vinculados con su estatus migratorio. Si bien este aspecto no fue abordado directamente en los grupos focales por considerarse un tema sensible, la literatura y la evidencia contextual sobre el mercado laboral costarricense permiten inferir dicha relación.

4.2.1.8 Seguridad social

El acceso a la seguridad social se encuentra vinculado con la informalidad laboral. En la figura 8 se muestra que entre 27,0% y 40,0% de mujeres nicaragüenses trabajadoras domésticas no poseían acceso a seguridad social de ningún tipo. Si bien una alta proporción de estas trabajadoras poseen acceso al aseguramiento, una gran cantidad de ellas lo hace por medio de vías alternativas al seguro de persona asalariada. El incremento más remarcable se dio en el año 2020 cuando la pandemia afectó más fuertemente a los hogares y su capacidad para sufragar gastos relacionados al TDR.

Figura 8

Costa Rica: Tenencia de seguro social de las mujeres nicaragüenses con TDR, 2018 - 2023

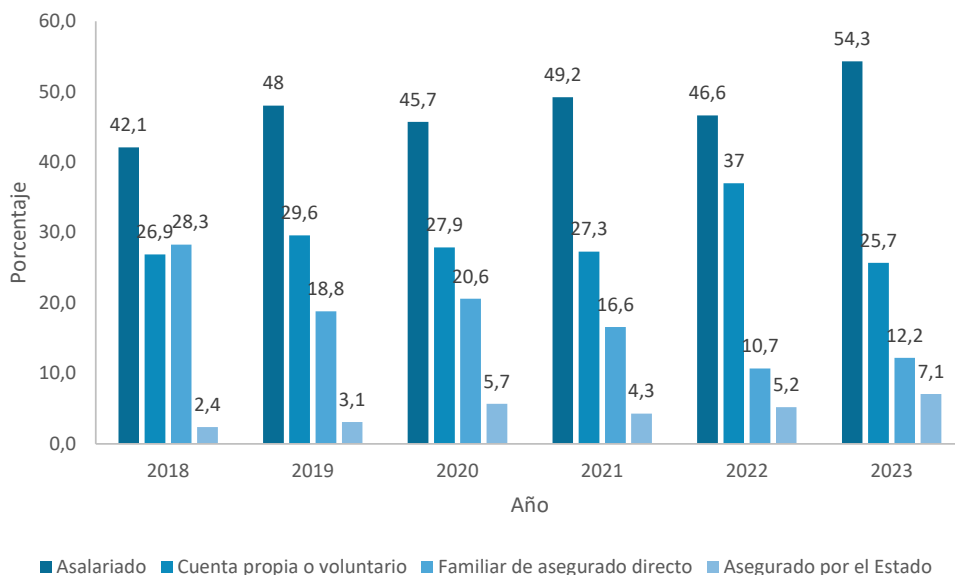


Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Continua de Empleo, 2018-2023.

En la figura 9 se evidencian los tipos de seguro social a los cuales acceden, siendo que más de la mitad de ellas se acogen a otras modalidades de seguro, como lo son el voluntario, el familiar, o por el Estado. Aunque por ley deberían encontrarse aseguradas como trabajadoras asalariadas, muchas de ellas no lo están y buscan otras formas de quedar cubiertas por el seguro social. Esto responde, por un lado, a que el TDR sigue sin ser plenamente reconocido como un empleo formal, y por otro, a que en la práctica tanto patronos como trabajadoras optan por modalidades independientes de aseguramiento.

Figura 9

Costa Rica: Tipo de seguro social de las mujeres nicaragüenses con TDR, 2018 - 2023



Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Continua de Empleo, 2018-2023.

En cuanto a esto, una participante del grupo focal narraba lo siguiente: «Al inicio, yo misma me negué la afiliación a la planilla porque aún estaba casada y tenía seguro por mi esposo, además, el salario era bajo por lo que prefería no tener deducciones. Antes de inscribirme, me daban dinero para pagar el seguro voluntario (como trabajadora independiente), después de muchos años ella me incorporó a planilla, pero con la condición de no declarar todos los años previos que había trabajado para evitar sanciones» (M. Castro, comunicación personal, 13 de abril de 2025).

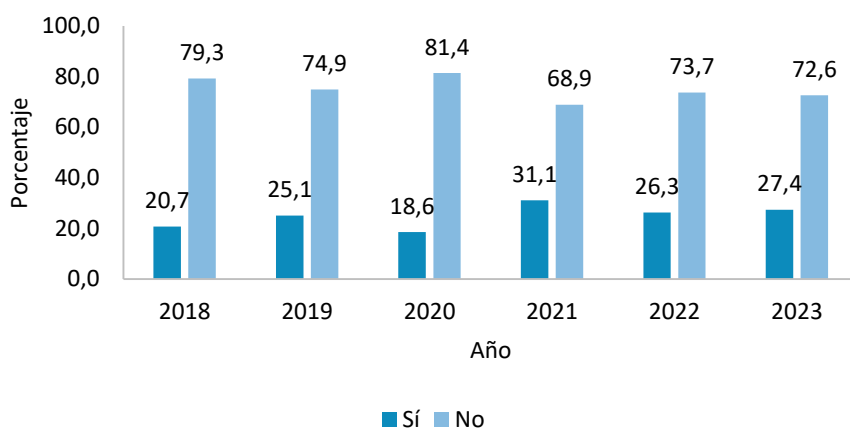
Las condiciones de bajos salarios muchas veces fuerzan a las trabajadoras a renunciar a este derecho, buscando alternativas que les permita al menos cubrir sus necesidades básicas de alimentación y vivienda, sin tomar en cuenta las posibles repercusiones. Aunado a esto, como se estableció en el marco teórico, para los hogares de ingresos medios y bajos el costo de las cargas sociales constituye una barrera significativa para cumplir con esta obligación. El resultado es una transferencia de la responsabilidad de protección social desde el empleador hacia la propia trabajadora o su núcleo familiar.

4.2.1.9 Seguro por riesgos

La tenencia de seguro por riesgos es bastante reducida en el TDR realizado por trabajadoras nicaragüenses, alrededor del 75,0% de ellas carecía de este beneficio laboral en el período en estudio. Esto conlleva una alta vulnerabilidad, ya que, aunque el trabajo doméstico pueda percibirse como “liviano”, implica tareas con riesgos físicos y accidentes potenciales, como los previamente mencionados en el marco teórico de esta investigación. El costo de los accidentes laborales para las mujeres sin seguro por riesgos se convierte en una auto responsabilidad individual, cuando debería ser compartida con el empleador y Estado.

Figura 10

Costa Rica: Tenencia de seguro por riesgos en las mujeres nicaragüenses con TDR, 2018 - 2023



Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Continua de Empleo, 2018-2023.

Entre las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes nicaragüenses el 94,6% en promedio se encontraban inscritas en el régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la CCSS. No obstante, este dato debe interpretarse con cautela dado que hay una alta proporción de trabajadoras que no reporta información sobre su régimen de pensión, en promedio un 47% se registraron como valores nulos. Si bien pocas mujeres afirman no poseer régimen de pensión, 5,4% restante, es importante considerar que por sí sola la cotización no garantiza una pensión digna debido a la fragmentación e informalidad laboral del sector, por lo que el tema de la cobertura previsional en el TDR debe analizarse no sólo desde el acceso sino también desde la suficiencia y la sostenibilidad.

4.2.1.10 Aguinaldo y vacaciones

El pago de aguinaldo es un derecho del cual deberían gozar todas las personas trabajadoras, sin embargo, en el caso de las empleadas domésticas nicaragüenses, en promedio, un 40,0% de ellas no recibió aguinaldo en este período de análisis. Este derecho se ve afectado por todas las condiciones antes descritas, especialmente la informalidad en el empleo. Muchas personas empleadoras han obtenido plusvalía de la extracción de este rubro, el Estado no ha sido participe activo de buscar garantizar este doceavo ingreso a las trabajadoras que se ven excluidas de él, lo cual perpetúa las condiciones de desigualdad.

El acceso a vacaciones es otro derecho universal para las personas trabajadoras en Costa Rica, sin embargo, la información obtenida de la ECE muestra que más de la mitad de las mujeres nicaragüenses trabajadoras domésticas no poseía vacaciones pagadas entre 2018 y 2023. Esto es una consecuencia de los empleos ocasionales y la informalidad laboral. María del Carmen Cruz reveló que: «durante ese periodo, muchas trabajadoras perdieron el derecho a descansos, vacaciones y otros beneficios. Se incrementaron los despidos, se dejó de pagar salario completo en muchos casos y no se respetaron los tiempos de descanso» (M. Cruz, comunicación personal, 13 de abril de 2025).

En contraste, a nivel nacional un 7,5% en promedio de las personas no poseen acceso a vacaciones pagadas, lo cual refleja la brecha que existe a nivel de cumplimiento de la normativa laboral. La particularidad de que en el TDR las personas trabajadoras poseen múltiples patronos ocasiona que la responsabilidad del pago de vacaciones no sea asumida por algún patrono en específico, en al menos el 50% de los casos como se mencionaba. Además, este déficit en el acceso a las vacaciones pagadas no sólo representa el incumplimiento de un derecho laboral, sino que revela una jerarquización implícita en el ámbito laboral: hay personas trabajadoras cuyos derechos son percibidos como opcionales. La normalización de la informalidad en el TDR funciona como un respaldo de la evasión de las responsabilidades patronales, así esta negación no es sólo una omisión administrativa, sino un reflejo del valor que la sociedad le da al descanso físico y emocional de estas trabajadoras.

4.2.2 Ámbito económico

Comprender el papel que ocupan las trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses en la estructura productiva y la dinámica social costarricense es un punto clave de esta investigación, por lo que será abordado en este subapartado. Además, se profundizará en las condiciones económicas que caracterizan a estas mujeres como jefas de hogar que son parte de las cadenas globales de cuidado.

4.2.2.1 Contribución del trabajo doméstico al Producto Interno Bruto (PIB)

La ampliación de oportunidades laborales para las mujeres, la mayor autonomía, y el aumento de la conciencia de sus derechos se han sumado a otros cambios sociales asociados a la modernidad, impulsando una progresiva transformación en la forma en que se realiza el TDR (OIT, 2012). Se estima que entre el 10,0% y 15,0% de los hogares de la región latinoamericana cuentan de forma estable con apoyo doméstico remunerado (OIT, 2012). Esta cifra podría ser considerablemente mayor si se incluyeran las contrataciones bajo modalidades informales o de tiempo parcial utilizadas por muchos de los hogares.

Una forma de aproximar la contribución del TDR al PIB nacional es a través del cálculo de los ingresos pagados a las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes, utilizando la ECE. Los valores de los salarios totales pagados y el PIB se muestran en la tabla 9, donde se identifica que el TDR aporta entre un 0,03% a un 0,05% del PIB cada año. Esta aproximación debe ser analizada con cautela porque no toma en cuenta el valor social ni el efecto multiplicador indirecto de esta actividad. Su bajo valor porcentual se encuentra vinculado a la infravaloración histórica de esta ocupación, ya que al menos en Costa Rica es la ocupación con el salario mínimo más bajo.

Tabla 8

Costa Rica: Aproximación del aporte al PIB del TDR, 2018 - 2023

(Valores en millones de colones encadenados y porcentajes)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
TDR	14 647	16 539	12 653	16 372	14 180	12 369
PIB TOTAL	35 242 045	36 094 025	34 551 600	37 293 532	38 990 944	40 984 131
PORCENTAJE^{1/}	0,04	0,05	0,04	0,04	0,04	0,03

^{1/} Se utilizan dos decimales para el porcentaje de manera excepcional para facilitar la interpretación y comparación de resultados.

Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Continua de Empleo, 2018 - 2023., y los Indicadores Económicos del Banco Central de Costa Rica, 2023.

Autorías como Oviedo (2022) apoyan la postura de que el TDR indirectamente permite que las mujeres nacionales con un nivel de calificación superior puedan incorporarse a la fuerza laboral del país, generando mayores recursos económicos para sus hogares y, a su vez, creando una gran cantidad de puestos de trabajo que son mayoritariamente ocupados por mano de obra inmigrante. En este sentido, se coincide con lo señalado por otros estudios, los cuales han evidenciado que la población migrante en el país contribuye de diversas maneras al desarrollo nacional (Oviedo 2022; Gatica 2017; Organización para la Cooperación y el Desarrollo [OCDE] y OIT, 2018).

Fernández et al. (2023) estima que, la población migrante de alrededor de un 9,0%, aporta el 13,0% del PIB, esto en términos generales e incluyendo a toda la población migrante. A pesar de que las estimaciones económicas anteriores son útiles como punto de partida, siguen reduciendo el TDR al limitar su valor únicamente al ingreso monetario que genera. El aporte del TDR debe analizarse considerando el efecto multiplicador que tiene sobre el conjunto de la economía, sin el aporte de las personas trabajadoras domésticas una parte de la fuerza laboral no podría insertarse ni mantenerse en el mercado de trabajo.

4.2.2.2 Trabajo doméstico como rama de actividad

El trabajo doméstico, como rama de actividad, según la clasificación de ocupaciones de Costa Rica [COCR] del INEC se cataloga dentro del grupo llamado Ocupaciones Elementales. Este comprende los oficios cuyas tareas requieren los conocimientos y la experiencia necesaria para realizar labores sencillas y rutinarias (INEC, 2014). En la tabla 9 se puede evidenciar como la rama de hogares como empleadores ocupa el primer lugar en cuanto a la cantidad de mujeres migrantes nicaragüenses que emplea, siendo más de un tercio de ellas quienes se instauran en esta. Para 2022 se evidencia una disminución de 4 puntos porcentuales con respecto al año anterior y para 2023 se ve una leve recuperación, esto vinculado con la recesión económica por la pandemia y la menor capacidad de contratación de los hogares.

Tabla 9

Costa Rica: Promedio anual de ocupación en las ramas de actividad del empleo principal de las mujeres migrantes nicaragüenses, 2018 - 2023

(Porcentajes)

<i>Rama de actividad del Empleo Principal</i>	<i>Año</i>					
	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>
<i>Actividades de los Hogares como Empleadores</i>	38,8	38,8	36,8	36,6	32,6	33,5
<i>Comercio Al Por Mayor Y Al Por Menor; Reparación de Vehículos de Motores Y de las Motocicletas</i>	17,2	15,6	15,8	18,6	18,3	14,0
<i>Actividades de Alojamiento y Servicios de Comida</i>	13,8	16,7	17,3	16,4	17,4	19,0
<i>Industrias Manufactureras</i>	5,4	5,6	8,1	5,7	6,0	11,3
<i>Agricultura, Ganadería, Silvicultura Y Pesca</i>	6,9	6,0	6,3	6,4	7,0	5,7
<i>Actividades De Servicios Administrativos Y De Apoyo</i>	7,4	3,4	2,4	0,7	1,3	4,6
<i>Otras Actividades De Servicios</i>	4,7	3,3	2,5	2,5	5,6	3,3
<i>Total</i>	94,2	89,3	89,2	86,9	88,2	91,4
<i>Otras Actividades</i>	5,8	10,7	10,8	13,1	11,8	8,6

Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Continua de Empleo, 2018-2023.

En cuanto a los grupos ocupacionales, la tabla 10 muestra que más del 50,0% de las mujeres nicaragüenses se empleaban en ocupaciones elementales entre 2019 y 2022. En el área de servicios y como vendedoras en comercios y mercados, se emplearon alrededor de un 30,0%. Las demás ocupaciones tienen una relevancia menos significativa en términos de empleabilidad de estas trabajadoras.

García et al. (2022) comenta que los empleos que obtienen estas mujeres son principalmente no calificados, en servicios personales (empleadas domésticas, camareras, cocineras, vendedoras), mientras que los hombres se emplean en actividades como el trabajo estacional en las cosechas agrícolas, la agricultura permanente y la construcción. Esta distribución puede encontrarse relacionada con las políticas o condiciones de otorgamiento de permisos de trabajo establecidas por el MTSS y por la DGME, donde el acceso a muchas actividades es limitado (Morales, 2018).

Tabla 10

Costa Rica: Promedio anual de ocupación por grupo ocupacional del empleo principal de las mujeres migrantes nicaragüenses, 2018 - 2023

(Porcentajes)

<i>Grupo ocupacional del empleo principal según COCR 2011</i>	<i>Año</i>					
	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>
<i>Ocupaciones elementales</i>	39,8	51,3	54,9	53,2	54,8	45,9
<i>Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados</i>	27,3	33,0	30,6	29,4	28,7	36,5
<i>Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios</i>	27,2	4,9	6,4	5,3	5,9	7,3
<i>Profesionales, científicos e intelectuales</i>	0,8	2,0	2,5	2,9	1,8	3,1
<i>Técnicos y profesionales de nivel medio</i>	0,7	3,6	1,1	1,8	2,8	2,6
<i>Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores</i>	1,5	1,2	1,7	3,2	2,9	2,5
<i>Personal de apoyo administrativo</i>	2,1	2,9	1,7	2,0	2,1	1,3
<i>No especificado</i>	0,0	0,0	0,0	0,9	0,1	0,5
<i>Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros</i>	0,6	0,7	0,7	0,8	0,9	0,4
<i>Directores y Gerentes</i>	0,0	0,2	0,4	0,3	0,0	0,0

Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Continua de Empleo, 2018-2023.

El bajo o nulo acceso a puestos técnicos, profesionales y gerenciales, con cifras inferiores al 3,0% en todos los años analizados, revela la existencia de barreras que impiden el acceso a puestos de mayor cualificación. Estas mujeres, aunque tengan calificaciones o estudios previos enfrentan múltiples barreras para acceder a empleos más formales o especializados; desde trabas legales migratorias, hasta discriminación étnico-racial, y falta de redes de apoyo o certificaciones convalidables. Con respecto a esto, el proyecto “Cobertura sanitaria y acceso al empleo decente para la población migrante, refugiada y solicitante de refugio, en condiciones de vulnerabilidad en Costa Rica” reconoce como barreras para la incorporación al trabajo, el no cumplimiento de los requisitos, la tramitología lenta y onerosa para el reconocimiento de títulos, los permisos laborales que no son aceptados y el desconocimiento en las instituciones sobre sus derechos laborales (Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica [MIDEPLAN] et al., 2023).

4.2.2.3 Rol sistémico del trabajo de cuidados

El TDR se inserta dentro de la economía del cuidado, misma que genera 381 millones de empleos en todo el mundo, alrededor del 11,5% del empleo total (OIT, 2024a). Las personas dependen del cuidado, ya sea como beneficiarias o como proveedoras. Las actividades y las relaciones en el sector del cuidado consisten en atender las necesidades físicas, psicológicas y emocionales de niños y adultos, incluyendo el autocuidado (OIT, 2024a). Esta engloba a todas las personas trabajadoras de los sectores de la educación, la salud y el trabajo social, las personas trabajadoras domésticas y las que realizan un trabajo del cuidado no remunerado. Su rol es fundamental para el desarrollo económico sostenible y el trabajo decente, la mayor parte del trabajo del cuidado remunerado es proporcionado a través de cuatro instancias: el Estado, el sector privado, el sector sin fines de lucro y los hogares (OIT, 2024a).

Según estimaciones de la OIT (2024a) los sectores de salud, educación, y atención social aportaron un 8,7% al PIB mundial. En Costa Rica la cuenta satélite de trabajo doméstico no remunerado ayuda a plasmar el rol sistémico del trabajo de cuidado y el impacto de este en la vida de los costarricenses. Se estima que las horas semanales dedicadas al trabajo doméstico no remunerado en 2022 fueron 104,3 millones; lo que significó un incremento de 1,7% con respecto al 2017 (BCCR, 2024a).

Las actividades que poseen mayor participación porcentual, tanto en horas como en valor económico, son la preparación de alimentos (34,1%), la limpieza y mantenimiento de bienes (28,2), el cuidado de la niñez (10,3%) y la limpieza y el mantenimiento del vestido (9,8%). En 2022, las mujeres tuvieron la mayor carga laboral, con 68 horas semanales promedio, mientras que los hombres 62,8. Es decir, las mujeres dedicaron 5,2 horas más en promedio por semana al trabajo total, tanto remunerado como no remunerado (BCCR, 2024a).

Las cifras evidencian que el cuidado constituye una base invisible pero indispensable para el funcionamiento económico y social, más este reconocimiento estadístico no se ha traducido en la misma proporción en lo político, puesto que el peso sigue recayendo desproporcionadamente sobre las mujeres, tanto en el ámbito remunerado como no remunerado. La economía costarricense sigue dependiendo de un modelo que naturaliza la

responsabilidad sobre el cuidado y que externaliza sus costos hacia los hogares, especialmente los más pobres y migrantes.

4.2.2.4 Cadenas globales de cuidados y cantidad de mujeres trabajadoras

El TDR de mujeres migrantes nicaragüenses debe de analizarse dentro del marco de las cadenas globales de cuidados. Estas reflejan la creciente feminización de las migraciones en la globalización, y suponen la transferencia de trabajo de cuidados entre hogares de distintos países, estructuradas según ejes de poder cómo género, etnia y clase social (Orozco, 2009). Para el año 2000 las mujeres ya constituían el 50,1% de la población migrante mundial, revirtiendo la tendencia de la segunda mitad del siglo XX cuando los hombres eran la mayoría (Orozco, 2009).

Tabla 11

Costa Rica: Cantidad promedio de mujeres migrantes nicaragüenses registradas y en la población económica activa, 2018 - 2023

(Valores nominales)

Año	Mujeres registradas	Tasa de crecimiento	Dentro de la PEA ^{1/}	Tasa de crecimiento
2018	182 804	10.55	94 978	8.8
2019	193 010	5.58	108 126	13.84
2020	189 177	-1.99	102 637	-5.08
2021	187 779	-0.74	102 895	0.25
2022	186 433	-0.72	100 145	-2.67
2023	176 291	-5.44	77 353	-22.67

^{1/} PEA: Población Económicamente Activa.

Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Continua de Empleo, 2018-2023.

La cantidad de mujeres nicaragüenses registradas por la ECE del INEC ha sido constante durante el período en estudio, con una disminución en los últimos años, especialmente en el 2023 donde se observa una reducción del 5,4%. La cantidad de mujeres nicaragüenses dentro de la PEA también registra flujos constantes a través de los años, exceptuando el último año donde se ve una importante caída del 22,7% (ver tabla 11). El aumento de la demanda de mano de obra para trabajos de cuidado en países con mayores niveles de ingreso es lo que ha impulsado la participación de mujeres migrantes en las cadenas globales de cuidados (Fernández et al., 2023).

El constante flujo de población migrante, especialmente previo a la pandemia, se vincula con la inserción de estas mujeres en trabajos que son parte de las cadenas globales de cuidados.

Aunque estos datos dan una aproximación de la situación real, es difícil calcular con exactitud cuántas mujeres nicaragüenses ingresan a Costa Rica y laboran en este sector, dado que muchas de ellas lo hacen de manera informal y ocasional, por lo que los registros subestiman la cantidad real. No obstante, las cadenas globales de cuidado demuestran teóricamente que existe una demanda y una crisis que ocasiona estas dinámicas en los hogares de los países de origen y destino.

Uno de los indicadores que se puede emplear para evidenciar la existencia de las cadenas globales de cuidado son las remesas enviadas desde Costa Rica hacia Nicaragua. Para ello se citan los resultados de la Encuesta sobre Remesas del BCCR (2024b). Aclarando que dentro del informe el BCCR (2024b) menciona que los resultados de dicha encuesta no son presentados porque los datos no reflejan adecuadamente la realidad del fenómeno estudiado, debido a una serie de limitaciones metodológicas, por lo que tomaremos los hallazgos como una aproximación de la realidad.

Dentro de los resultados aclaran que en Costa Rica cerca del 69% de los inmigrantes son hombres y el 31% mujeres, BCCR (2024b). Con esto en mente, la encuesta revela que el porcentaje de nicaragüenses residentes que envían remesas ha oscilado entre el 60 % y el 70 %, mostrando un comportamiento relativamente estable desde el año 2003. En cuanto al monto enviado, en 2024 se presenta un promedio de 153 dólares, alrededor de 77.324,67⁶ colones, con una tendencia creciente desde 2003. Al diferenciar por sexo, el monto promedio mensual cambia y para el caso particular de las mujeres se observa que estas envían en promedio 125 dólares, 63.173,75 colones aproximadamente, siendo que envían un 30,56% menos que los hombres BCCR (2024b).

Los datos mostrados evidencian que Costa Rica es parte de las cadenas globales de cuidado, y que las mujeres nicaragüenses se encuentran inmersas en estas dinámicas de cuidado transnacional. Costa Rica se inserta como receptor y se beneficia de la mano de obra, que se ha mantenido constante durante los últimos años respondiendo a la demanda de trabajadoras

⁶ Se calcula utilizando el tipo de cambio de venta USD del BCCR del día 12 de noviembre de 2025, 505.39 colones por dólar.

domésticas remuneradas, por su lado Nicaragua es emisor de mano de obra y experimenta una reestructuración del cuidado en sus hogares, recibiendo como principal beneficio las remesas que llegan todos los meses debido a las personas inmigrantes.

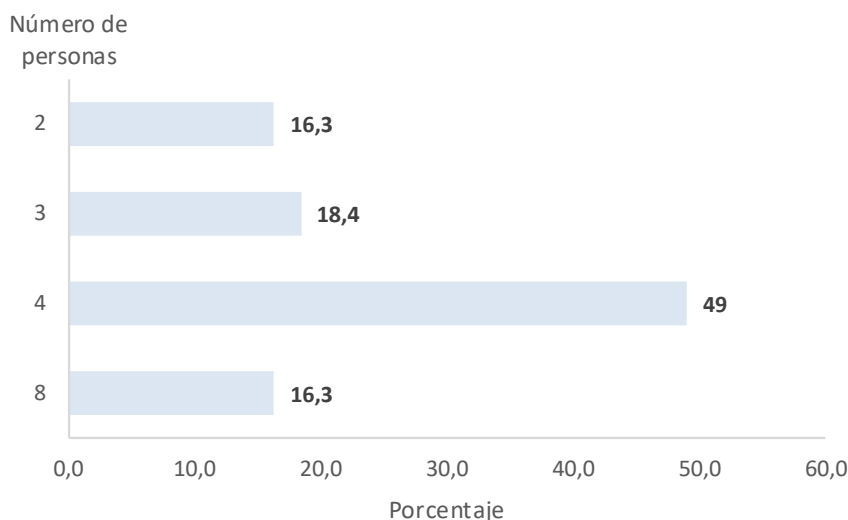
4.2.2.5 Jefatura de hogar

El análisis de la ENFIHO (INEC, 2022a), muestra que bajo la jefatura de mujeres trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses que residen en Costa Rica, predominan hogares con un total de 3 a 4 miembros (67,4%), el cual puede estar compuesto por la jefa de hogar y sus hijos. Asimismo, un 16,3% de estas mujeres residen en hogares de sólo 2 integrantes. En contraste a esto, existe una significativa proporción de mujeres migrantes nicaragüenses que lideran hogares numerosos, tal cual se observa en la figura 11, un 16,3% reside con 8 miembros. La existencia de este tipo de hogares con miembros numerosos resalta el nivel de dependencia económica y presión financiera que recae sobre las mujeres migrantes nicaragüenses, las cuales asumen de manera principal el rol de proveedoras frente a posibles situaciones de precariedad.

Figura 11

Costa Rica: Distribución del tamaño del hogar de mujeres trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses jefas de hogar, 2022

(Porcentajes)



Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Financiera a Hogares, 2022.

Para estas mujeres que ejercen la jefatura de su hogar, se debe especificar su carga global de trabajo, la cual suele aumentar al tener que hacer TDR junto a los quehaceres de su propio

hogar (trabajo doméstico no remunerado). Tras analizar los datos de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, ENUT 2022 del INEC (2022b), se obtiene una carga global de 71,9 horas semanales entre jefas de hogar costarricenses y de 75,2 horas semanales entre jefas de hogar migrantes que se dedican al TDR, una diferencia de 3,3 horas semanales.

Los datos demuestran que el ser jefa de hogar es un factor que condiciona lo que será la experiencia tanto migratoria como laboral. Esto debido a que, aquellas mujeres que son jefas de hogares que cuentan con 2 u 8 miembros, no únicamente cuentan con esta responsabilidad, sino que asumen también 75.2 horas semanales de carga global de trabajo, lo cual deja entrever que el hecho de que estas mujeres se inserten al mercado laboral costarricense del TDR, no responde de forma única al deseo propio de autonomía, al contrario, este corresponde a la obligación de tener que sostener de manera absoluta a su familia. La migración es, por tanto, una estrategia de sobrevivencia familiar de carácter altamente feminizado, de aquellas mujeres en donde recae casi de manera completa el peso de provisión de los demás miembros de su hogar.

El TDR no es en absoluto una oportunidad laboral neutral, sino que sirve para absorber y aprovechar la carga estructural que estas mujeres enfrentan en sus países de origen. Por consiguiente, el análisis no puede limitarse a describir su presencia en el sector doméstico; es necesario examinar las condiciones sociales y políticas que permiten que esta carga se naturalice y reproduzca en el país de acogida, como es el caso de Costa Rica.

4.2.2.6 Personas dependientes

La mayor participación de las mujeres en los flujos migratorios ejerce una fuerte presión que requiere de una redistribución del trabajo doméstico y de cuidados en los hogares de origen. Por ello, contar o no con el apoyo de otra mujer es un factor determinante para poder concretar el proyecto migratorio para la mayoría de las mujeres con dependientes a su cargo.

Un estudio que aplicó una encuesta a 491 personas nicaragüenses que viven en Costa Rica, realizado por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM, 2019), obtuvo que el 58,0% de los encuestados indican que tienen dependientes económicos, ya sea en Nicaragua o en Costa Rica; teniendo en promedio cada una de estas personas tres dependientes en Costa Rica y dos en Nicaragua. Esto, tomando en cuenta que autores como Acuña (2005) y Solís (2007)

remarcan que aproximadamente del total de la población migrante nicaragüense, un 51,0% corresponde a mujeres. Por lo cual si bien, la OIM (2019) encuestó tanto a hombres como mujeres sin hacer diferenciación por sexo, por peso porcentual, se puede derivar que una significativa cantidad de estos encuestados son mujeres y, por tanto, parte de ese 58,0% que posee personas dependientes.

Teniendo en consideración datos más actualizados, el monitoreo de Flujo Migratorios Irregulares en la Zona Norte de Costa Rica, La Cruz, Upala, Los Chiles, realizado por la OIM (2022), extenuaba que de 241 personas nicaragüenses encuestadas, el 71,0% afirmó que tienen dependientes económicos (con un 49% que tiene al menos un dependiente económico menor de edad en Costa Rica); contabilizándose un total de 392 personas dependientes, siendo que el 75,0% de estos reside en Costa Rica y el restante 25,0% se encuentra aún en Nicaragua.

Esta doble responsabilidad -transnacional y simultánea- sugiere que la maternidad y el rol de proveedoras ya no se ejercen únicamente en el espacio doméstico, sino que operan a través de fronteras. En consecuencia, el TDR que estas mujeres desempeñan en Costa Rica no debería analizarse únicamente como una actividad económica, sino como un mecanismo que sostiene cadenas de cuidado extendidas entre países. Este hallazgo obliga a replantear la narrativa dominante que las presenta solo como receptoras de empleo informal; en la práctica, funcionan como agentes centrales de sostenimiento familiar y comunitario a ambos lados de la frontera, muchas veces sin contar con los derechos ni el reconocimiento que esa función implica.

4.2.2.7 Transferencias

Si bien las transferencias monetarias contribuyen significativamente al bienestar de los hogares, su análisis presenta limitaciones metodológicas. En el caso de las remesas provenientes de fuentes de envío privadas o de personas en situación migratoria irregular, la información disponible es incompleta o inexistente, lo que dificulta su cuantificación precisa. Además, las transferencias de carácter afectivo y social -como el apoyo emocional, la asistencia para el cuidado de familiares o el desarrollo de redes comunitarias- aún carecen de mecanismos sistemáticos de registro o indicadores estandarizados, lo que impide un análisis comparable al de las transferencias económicas. Esta limitación subraya la necesidad de enfoques cualitativos y

multidimensionales para comprender plenamente el impacto de los flujos de cuidado y apoyo en los hogares. Grosso modo se tiene el siguiente dato general de Consejo Nacional de Rectores, CONARE (2008), en el que detalla que, en ausencia de remesas de los hogares, las tasas de pobreza en la región podrían aumentar en 2,7 puntos porcentuales.

Si bien muchas trabajadoras domésticas migrantes en Costa Rica viven en condiciones precarias, un número significativo continúa enviando remesas regularmente a sus familias en Nicaragua. Este hecho revela una paradoja fundamental: aunque su situación económica en el país de destino no les garantice una vida digna, su compromiso económico sigue siendo un pilar esencial para la sostenibilidad de sus hogares. Este doble apoyo transnacional nos obliga a repensar el papel de estas mujeres en las economías de ambos países. Por un lado, Costa Rica depende de su fuerza laboral para asegurar la vida diaria de miles de hogares que externalizan el trabajo de cuidados y doméstico. Por otro lado, Nicaragua se beneficia directamente de su sacrificio, ya que las remesas mejoran las condiciones de vida de sus familias e incluso contribuyen a la estabilidad macroeconómica nacional.

Puesto en otros términos, estas mujeres producen bienestar regional con su esfuerzo, aun cuando este únicamente repose sobre sus hombros. Contradictoriamente, mientras su arduo trabajo genera tanto valor económico como social para ambos países (emisor y receptor), el reconocimiento que se les ofrece no es proporcional a su aporte. El hecho de que estas mujeres sostengan de manera simultánea la reproducción social-económica de la cotidianidad de los hogares costarricenses y la supervivencia económica de sus familias en Nicaragua debería traducirse en la práctica en derechos efectivos, garantías laborales por un empleo digno y, que se les reconozca su esfuerzo socialmente. Sin embargo, el contexto actual no les facilita o brinda caminos justos y dignos para su labor, lo que perpetúa un modelo sostenido por el sacrificio silencioso de estas mujeres.

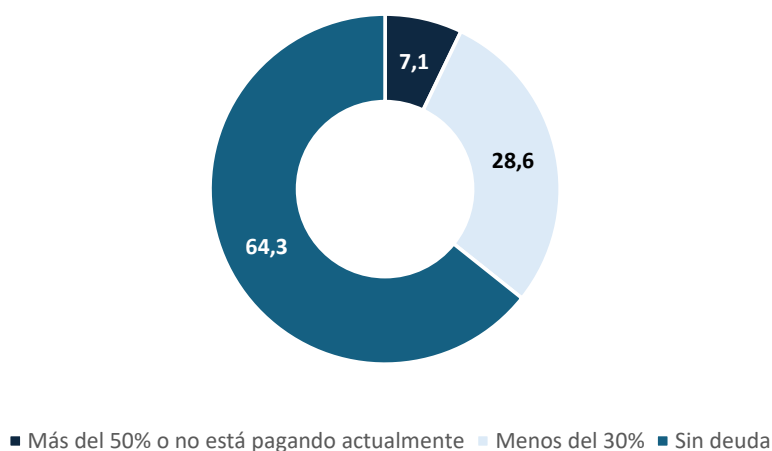
4.2.2.8 Endeudamiento

El endeudamiento de las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes nicaragüenses en Costa Rica se evidencia en la exclusión estructural que experimentan en todos los niveles de la economía y la sociedad. Para cubrir los costos iniciales de la migración, como pasaportes y transporte, muchas recurren a prestamistas informales con altas tasas de interés (10,0%-15,0%)

o hipotecan sus escasos activos, lo que pone de manifiesto su vulnerabilidad económica durante las etapas iniciales de asentamiento (Patiño et al., 2008). Los ingresos iniciales se utilizan principalmente para pagar estas deudas, lo que limita su capacidad de ahorro y mejora su calidad de vida.

Según la ENFIHO, si bien el 64,3% de los hogares encabezados por mujeres reportaron para 2022 estar libres de deudas, esta aparente estabilidad puede enmascarar su exclusión del sistema financiero formal, que las obliga a recurrir a redes informales menos seguras (INEC, 2022b). Por otro lado, el 28,6% de los hogares tienen niveles de endeudamiento inferiores al 30,0% de sus ingresos, una cifra que puede considerarse manejable si los recursos se destinan a las necesidades básicas. Sin embargo, dada la prevalencia de la informalidad financiera, esta situación también puede reflejar vulnerabilidad y falta de protección legal. El 7,1% de los hogares tiene una deuda que supera el 50,0% de sus ingresos, lo que genera una grave inestabilidad económica y un alto riesgo de pobreza intergeneracional.

Figura 12
Costa Rica: Nivel de Endeudamiento del ingreso total de los hogares con jefatura de mujeres trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses, 2022
(Porcentajes)



Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Financiera a Hogares, 2022.

Los testimonios obtenidos a través de grupos focales permiten comprender con mayor profundidad la exclusión financiera que enfrentan muchas trabajadoras domésticas migrantes. Una participante relató que, debido a su estatus migratorio, no pueden acceder a servicios

bancarios ni solicitar préstamos para mejorar su situación, ya que incluso sus conocidos, que enfrentan dificultades similares, no están en condiciones de ayudarles económicamente (J. López, comunicación personal, 13 de abril de 2025). Ante esta realidad, la usura informal se ha convertido en una expresión extrema de exclusión financiera y violencia económica.

Las condiciones impuestas por prestamistas informales generan una carga económica insostenible y, en algunos casos, se relacionan con situaciones de explotación y coerción sexual. Una participante señaló que muchas trabajadoras domésticas migrantes se ven obligadas a recurrir a estos prestamistas y, en ocasiones, sufren abusos para reducir sus deudas (M. Bravo, comunicación personal, 13 de abril de 2025). Otro testimonio describió esto como una forma de “esclavitud económica”, en la que las mujeres deben trabajar a tiempo completo únicamente para cubrir los intereses acumulados (S. Sánchez, comunicación personal, 13 de abril de 2025).

Una última participante resumió el sentimiento general de desesperación: «Mucha gente se aprovecha de la necesidad. Por desesperación, algunas aceptan, pero al final todo sale mal» (T. Rivas, comunicación personal, 13 de abril de 2025). Este testimonio ilustra cómo la deuda deja de ser un recurso de apoyo para convertirse en un mecanismo que perpetúa la pobreza, la subordinación y la vulnerabilidad estructural.

En conclusión, los bajos niveles de endeudamiento formal no deben interpretarse como un indicador de bienestar, sino como evidencia de una exclusión financiera estructural. La falta de acceso al crédito formal profundiza la pobreza y empuja a estas mujeres hacia redes crediticias informales, abusivas y violentas, afectando no solo su estabilidad económica, sino también su dignidad, seguridad y autonomía personal.

4.2.3 Ámbito social

El análisis de las condiciones sociales de las trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses en Costa Rica permite comprender el contexto en el que desarrollan su labor y las limitaciones que enfrentan en su vida cotidiana. Estos factores no sólo delimitan sus oportunidades, sino que inciden directamente en su bienestar y en el ejercicio efectivo de sus derechos. En este subapartado se exploran aspectos como el nivel de pobreza, su ubicación

geográfica y el nivel educativo, entre otros que permiten dimensionar las vulnerabilidades sociales que sufren estas trabajadoras.

4.2.3.1 Pobreza, nivel de pobreza LP y IPM

- ***Análisis de la Línea de Pobreza y el Índice de Pobreza Multidimensional en base a datos tomados de la ENAHO 2018 al 2023.***

Nota metodológica:

Para este análisis, se utilizó la ENAHO 2018 - 2023, filtrando los datos por mujeres migrantes nacidas en Nicaragua. Debido a que la ENAHO no incluye una variable específica que identifique mediante el código de ocupación a el TDR, se recurrió a utilizar la variable “Ocupación Empleo Principal”. Se seleccionó el Grupo Mayor 9 “Ocupaciones elementales”, dentro del cual se encuentra el Subgrupo Menor 9111 “Limpiadores y asistentes domésticos”.

Se destaca que este grupo si bien incluye el TDR, abarca también otras ocupaciones de baja calificación, por lo que esta categorización no permite una identificación exacta. Sin embargo, tomando en cuenta que “para las mujeres nicaragüenses, el trabajo doméstico es el nicho laboral de mayor acceso [y a veces el único]” (Romero, 2022, p.74), se infiere que, al haber filtrado por mujer migrante nicaragüense en este grupo ocupacional, la probabilidad de que estas sean trabajadoras domésticas remuneradas es alta.

4.2.3.1.1 Línea de Pobreza

Los patrones de pobreza extrema y no extrema entre las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes nicaragüenses revelan que persisten vulnerabilidades estructurales incluso ante eventos extraordinarios como la pandemia. Si bien ambos indicadores alcanzaron su punto máximo en 2020 debido a la pandemia de COVID-19, la disminución en 2023 no compensó la tendencia de deterioro acumulada desde 2018, lo que pone de relieve las persistentes limitaciones en el acceso al empleo formal, la estabilidad laboral y las redes de protección social.

La tasa de pobreza extrema en 2023 disminuyó en comparación con 2020, pero se mantuvo más alta que en 2018, lo que refleja una frágil recuperación económica impulsada más por estrategias individuales de supervivencia (diversificación de ingresos, trabajo a tiempo parcial

y migración a zonas de bajos ingresos) que por un cambio estructural sostenible. La persistentemente alta tasa de pobreza no extrema (17,5 % en 2023) indica que muchas mujeres siguen marginadas y vulnerables al desempleo, el aumento del costo de la vida o la enfermedad, lo que denota la necesidad de políticas integrales que abarquen la legalización laboral, la protección social y programas específicos de apoyo económico.

Tabla 12

Costa Rica: Análisis porcentual de la distribución de pobreza en mujeres trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses, 2018 - 2023

(Porcentajes)

AÑO	NO POBRE	POBREZA EXTREMA	POBREZA NO EXTREMA
2018	81,2	5,2	13,5
2019	78,4	5,6	15,9
2020	65,1	7,4	27,5
2021	74,4	5,7	19,8
2022	78,1	4,4	17,5
2023	78,1	4,4	17,5

Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Continua de Empleo, 2018-2023.

Los datos expresan de forma clara cómo la situación que enfrentan estas mujeres en suelo costarricense es bastante frágil. El COVID – 19 evidenció lo vulnerables que son, al aumentar los casos de pobreza en más de 10 puntos porcentuales. Se recalca q pesar de que tras esta crisis sanitaria ha existido recuperación, cada una de cada 5 mujeres trabajadoras domésticas remuneradas migrantes viven en pobreza no extrema; reflejando que más allá de las cifras, existe una evidente precariedad estructural a la que se enfrenta esta población, la misma vinculada a la informalidad de su empleo, a los salarios precarios su falta de acceso a la seguridad social. Estas cifras no cuentan de manera única relatos sobre la pobreza, también reflejan los riesgos constantes a los que estas mujeres deben de hacer cara aún en tiempos donde se esperarí o incluso evidencia una aparente estabilidad económica.

4.2.3.1.2 Índice de Pobreza Multidimensional, IPM.

La disminución del IPM para las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes nicaragüenses evidencia avances en condiciones materiales y acceso a servicios, así como una

mayor adaptabilidad frente a un entorno laboral y social desfavorecido. La caída de 15 puntos porcentuales en cinco años sugiere resultados de esfuerzos internos e institucionales, especialmente en hacinamiento y conectividad digital, que influyen en la fuerza laboral y la inclusión educativa. Sin embargo, persisten deficiencias estructurales, como cobertura insuficiente de seguro médico y brechas en educación secundaria y preparatoria, mientras que los derechos laborales, la formalización y la movilidad social siguen siendo limitados. La evidencia de los grupos focales confirma que muchas mujeres, aun tras años en Costa Rica, enfrentan contratos precarios y falta de seguridad social.

Por ejemplo, una participante informó que «a pesar de tener tres trabajos, ninguno le ofrecía seguro y que no pudo acceder a la atención médica necesaria tras un accidente laboral porque ningún empleador estaba dispuesto a cubrirla formalmente» (Y. Miranda, comunicación personal, 13 de abril de 2025). De igual manera, otra participante añadió haber tenido que «esperar seis meses para recibir los beneficios del seguro y, cuando finalmente los recibió, su jefe reportó salarios inferiores a los que realmente recibía» (G. Ortega, comunicación personal, 13 de abril de 2025). Estos testimonios confirman que la falta de seguro no es un incidente aislado, sino un patrón de exclusión laboral que explica una parte significativa del déficit del IPM.

Tabla 13

Costa Rica: Resumen comparativo del IPM y sus características para mujeres trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses, 2018 - 2023

(Porcentajes)

Ámbito	Indicador	2018	2020	2023	Zonas Urbanas	Zonas Rurales
Educación	Privación en acceso a educación formal (IPM_E1)	10,6	8,4	6,2	Progreso, mayor acceso, pero persisten desigualdades	Persiste acceso limitado, con mayor rezago y barreras económicas.
	Rezago educativo y falta de bachillerato (IPM_E3)	48.3	43.9	47.4	Progreso en su acceso, más prevalencia de brechas en niveles superiores.	Significativas barreras educativas debido a falta de infraestructura.

	Mal estado del techo y piso (IPM_VUI1)	24,9	20,6	23,1	Problema persistente en asentamientos informales, aunque se observa una mejora.	Significativas brechas debido a la falta de infraestructura.
Vivienda y Uso de Internet	Hacinamiento (IPM_VUI3)	33,2	30,5	23,1	Disminución, aunque continúa siendo un desafío importante por el alto costo del alquiler.	Menos pronunciado, pero aún existen carencias en viviendas básicas.
	Uso de Internet (IPM_VUI4)	13,9	10,0	5,0	Reducción en la brecha digital, pero sigue siendo un desafío, especialmente en zonas periféricas.	Brecha significativa, especialmente para educación y empleo.
Salud y Cobertura de Seguro Médico	Acceso a seguro de salud (IPM_S1)	50,9	45,0	50,9	Sin cambios positivos significativos. Se mantiene el nivel de aseguramiento de hace 6 años.	Mayor dificultad de acceso a servicios de salud, debido a la distancia y costos.

Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Hogares, 2018-2023.

Por lo tanto, la disminución del IPM no representa una reducción completa de la brecha, sino que indica solo mejoras parciales y específicas. Si no se abordan las desigualdades estructurales que contribuyen a la vulnerabilidad, en particular en materia de atención médica, finalización de la educación formal y formalización laboral, es probable que la disminución del IPM se estanque.

4.2.3.2 Tipo de vivienda

El análisis del Estado Físico de la vivienda (EFI), según el estudio de la ENAHO del 2018 - 2023, revela importantes desigualdades regionales en las condiciones de vivienda de las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes nicaragüenses. En las zonas urbanas, casi el 40% de las viviendas se encuentran en buen estado, pero la mayoría (42,0%-50,0%) se encuentran en

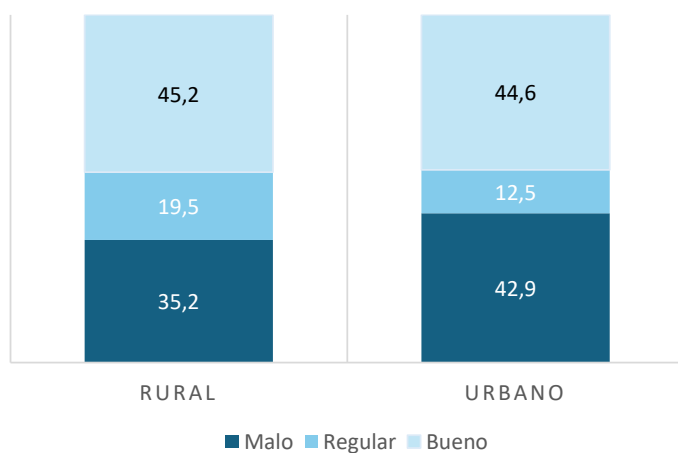
condiciones regulares, lo que refleja el alto costo de vida que limita la capacidad de estas mujeres para invertir en mejoras estructurales, creando una vulnerabilidad habitacional oculta.

En contraste, en las zonas rurales, el deterioro es más pronunciado: entre 2020 y 2023, la proporción de viviendas en buen estado disminuyó en casi 10 puntos porcentuales, mientras que el 57,8% se encontraba en condiciones regulares, lo que refleja un acceso limitado a recursos, servicios y programas de apoyo. La disminución significativa en las malas condiciones de vivienda se debe más probablemente a los esfuerzos deficientes de autoconstrucción o reubicación que a mejoras sustanciales en la calidad de la vivienda.

Figura 13

Costa Rica: Distribución porcentual promedio de la vivienda de mujeres trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses por condición y zona de residencia, 2018 - 2023

(Porcentajes)



Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Hogares, 2018-2023.

La brecha habitacional entre zonas rurales y urbanas trasciende las fronteras geográficas y constituye un factor estructural que limita el acceso a una vivienda digna para las trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses. Su integración al mercado laboral informal y su precaria situación migratoria les impiden acceder a mecanismos formales de financiamiento y subsidios, como los bonos de vivienda en Costa Rica. Este entorno las atrapa en un círculo vicioso de

vulnerabilidad, especialmente en las zonas rurales, donde las limitaciones económicas y la falta de servicios básicos agravan su vulnerabilidad.

Tabla 14

Costa Rica: Distribución porcentual promedio del tipo de tenencia de la vivienda de mujeres trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses por zona de residencia, 2018 - 2023
(Porcentajes)

TIPO DE TENENCIA	URBANA (%)	RURAL (%)	DIFERENCIA (URBANA - RURAL)
ALQUILADA	52,1	31,0	+21,1
EN PRECARIO	5,8	3,9	+1,9
CEDIDA / PRESTADA	5,9	22,4	-16,5
PROPIA PAGANDO A PLAZOS	4,3	4,7	-0,4
PROPIA TOTALMENTE PAGADA	31,8	37,9	-6,0

Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Hogares, 2018-2023.

La situación habitacional de estas trabajadoras en Costa Rica desvela desigualdades regionales y las estrategias que emplean para afrontar la precariedad. En las zonas urbanas, el alquiler predomina debido a los altos costos y la inseguridad de la tenencia, mientras que, en las zonas rurales, la compra directa de vivienda es más común. Sin embargo, las opciones intermedias son limitadas, y el endeudamiento refleja la dependencia de las redes familiares.

Estas decisiones no siempre mejoran la calidad de vida, sino que responden a presiones económicas: «Hace un mes, tuve que mudarme para adaptarme a mis bajos ingresos; el propietario se aprovechó de mi necesidad» (M. Bravo, comunicación personal, 1 de mayo de 2025). La ecuación costo-ubicación impone nuevos sacrificios: «Las viviendas son más económicas en la periferia que en el centro, así que prefiero caminar o desplazarme al trabajo; así es más barato» (M. Castro, comunicación personal, 1 de mayo de 2025).

La decisión de mudarse a un alquiler más bajo trae consigo costos invisibilizados para estas mujeres. Los largos desplazamientos diarios suponen una pérdida de tiempo y energía no remunerada; los costes de transporte corren a cargo íntegramente de estas trabajadoras; y vivir en barrios periféricos suele implicar mayores índices de violencia y un acceso más limitado a los servicios públicos. Como advierte Sassen (2014), los miembros de la clase trabajadora no eligen

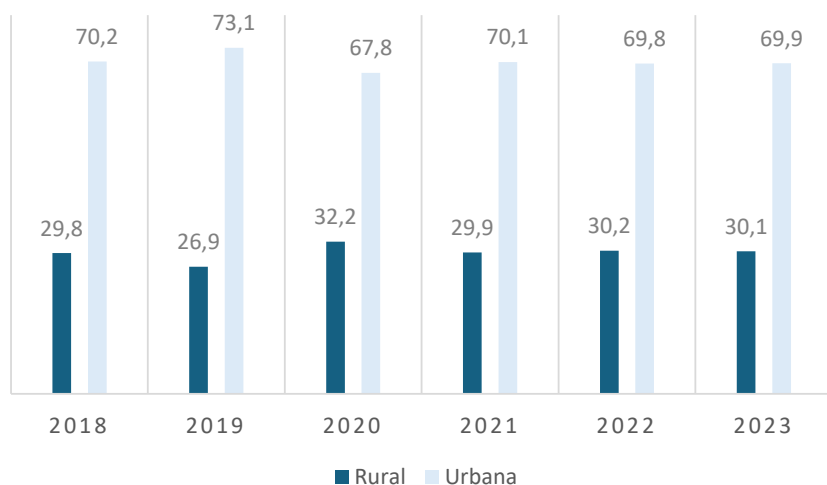
simplemente vivir en la periferia; son desplazados sistemáticamente por dinámicas económicas y regulatorias que valorizan el centro y desplazan la periferia.

En este sentido, la movilidad no debe idealizarse como un signo de autonomía, sino entenderse como una movilidad forzada que garantiza la disponibilidad de mano de obra barata en los centros urbanos a expensas de la seguridad, el tiempo y la salud de los trabajadores. Estas formas de desplazamiento forman parte de los costes ocultos del cuidado, que las mujeres asumen individualmente en lugar de reconocerse como una responsabilidad colectiva.

4.2.3.3 Zona

Al comparar los patrones de distribución de las mujeres migrantes en la zona urbana o rural, se puede identificar, tal como se visualiza en la figura 14, que la mayoría de ellas se han concentrado históricamente en las zonas urbanas, lo cual refleja que, en áreas con alta concentración de actividad económica y población, existe una mayor demanda del TDR. Sin embargo, durante el año 2020, se evidencia una reducción en la concentración de las mujeres migrantes en zonas urbanas, esto por la pérdida de empleos y/o las restricciones de movilidad impuestas por el gobierno costarricense; por lo que algunas de ellas pudieron haberse movido a la zona rural de manera temporal, o inclusive, haber vuelto a su país de nacimiento.

Figura 14
Costa Rica: Comparación porcentual de la distribución demográfica de las mujeres trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses según zona de residencia, 2018 - 2023
(Porcentajes)



Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Hogares, 2018-2023.

4.2.3.4 Regiones

La distribución geográfica de las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes nicaragüenses en Costa Rica se ve influenciada por factores económicos, relacionales y sociales. La continua concentración en la región central confirma su papel como centro de TDR. Sin embargo, el descenso en 2021 demuestra que esta posición es frágil ante crisis como la pandemia. El aumento del costo de vida en las ciudades y la disminución del empleo formal han provocado migraciones hacia las regiones periféricas.

Esta migración responde más a la supervivencia que a la búsqueda de mejores oportunidades. Por ejemplo, en regiones como Huetar Norte y Chorotega, el menor coste de la vida, las redes comunitarias y una demanda laboral menos expuesta a las fluctuaciones urbanas ofrecen alternativas viables. En cambio, regiones como Brunca siguen siendo menos atractivas debido a problemas estructurales como la falta de empleo formal, la infraestructura limitada y las escasas redes de apoyo. Por lo tanto, la movilidad interna no necesariamente mejora sus condiciones de vida, sino más bien una adaptación forzada a entornos donde pueden sostenerse económicamente, incluso en condiciones extremadamente precarias.

Tabla 15

Costa Rica: Distribución demográfica porcentual de las mujeres trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses por zona, 2018 - 2023

(Porcentajes)

AÑO	REGIÓN					
	<i>Brunca</i>	<i>Central</i>	<i>Chorotega</i>	<i>Huetar Caribe</i>	<i>Huetar Norte</i>	<i>Pacífico Central</i>
2018	0,3	64,3	6,6	9,7	13,2	6,0
2019	0,3	69,8	7,4	5,9	11,2	5,3
2020	1,2	61,7	8,4	10,2	12,0	6,6
2021	1,1	57,0	7,4	11,3	13,7	9,5
2022	0,8	59,2	6,4	10,9	14,2	8,6
2023	0,8	59,2	6,4	10,9	14,2	8,6

Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Hogares, 2018-2023.

Estas dinámicas territoriales reflejan cómo las desigualdades estructurales y las crisis actuales configuran el panorama de asentamiento de las mujeres migrantes en Costa Rica. Esto influye no solo en su lugar de residencia, sino también en las oportunidades reales de movilidad social que pueden alcanzar.

4.2.3.5 Nivel Educativo

Los niveles educativos de las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes nicaragüenses en Costa Rica revelan tanto las raíces estructurales de la desigualdad como la desvalorización social y económica de sus capacidades. Aunque podría suponerse que su concentración en el trabajo doméstico se debe a una baja escolaridad, los datos reflejan una realidad más compleja.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH, 2018–2023), una proporción considerable de estas mujeres cuenta con educación básica o secundaria completa (43,0% y 18,0%, respectivamente), e incluso un 5,0% posee formación técnica o universitaria. Esto demuestra que muchas no acceden al trabajo doméstico por falta de formación, sino por la desvalorización de sus títulos en el mercado laboral costarricense, las barreras legales y sociales asociadas a su condición migratoria, y la segmentación de género que históricamente ha relegado a las mujeres a labores de cuidado y servicio (Morales, 2018; Pérez-Orozco, 2014).

Tabla 16

Costa Rica: Distribución de años de escolaridad de mujeres trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses, 2018 - 2023

(Porcentajes)

<u>Categoría de Escolaridad</u>	<u>Descripción</u>	<u>Porcentaje aproximado</u>
<i>Escolaridad básica (4-9 años)</i>	Primaria completa e inicio de secundaria. Predomina en la población.	43,0
<i>Secundaria completa (10-12 años)</i>	Mujeres que finalizaron la educación secundaria.	18,0
<i>Educación superior (13 años o más)</i>	Mujeres con formación técnica o universitaria.	5,0
<i>Sin escolaridad o solo preescolar</i>	Mujeres que no cursaron la primaria o solo alcanzaron nivel preescolar.	9,0
<i>Escolaridad interrumpida (1-3 años)</i>	Mujeres con muy baja escolaridad, sin completar el primer ciclo de primaria.	18,0
<i>Ignorado o no reportado</i>	Casos sin información clara sobre el nivel educativo.	1,0

Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Hogares, 2018-2023.

En consecuencia, la concentración de las mujeres nicaragüenses en el TDR no responde únicamente a la falta de educación formal, sino a un conjunto de mecanismos estructurales de exclusión, entre ellos la devaluación de credenciales extranjeras, la discriminación interseccional por género y nacionalidad, y la falta de reconocimiento del trabajo doméstico como una

ocupación calificada. Estos factores operan como un “techo estructural”, impidiendo su movilidad laboral y reproduciendo un ciclo intergeneracional de pobreza e invisibilidad social.

4.2.3.6 Estatus migratorio

La búsqueda de información sobre la población migratoria debe realizarse con mucha cautela, ya que en ocasiones se trabaja con encuestas como la ENAHO, cuyo objetivo principal no es encontrar información sobre temas migratorios sino medir la pobreza. Si bien las personas migrantes nicaragüenses tienen una alta representación en el país, su estatus migratorio, ya sea regular o irregular, no puede medirse adecuadamente debido a la falta de herramientas. El poder de estimación de la vulnerabilidad de este grupo se ve considerablemente reducido por la falta de un parámetro que determine el estatus migratorio de las jefas de hogar que pertenecen a la población de origen nicaragüense (Hernández, 2022). Esto pone en manifiesto la dificultad para estudiar la migración, por lo que existe poca información y prácticamente ninguna investigación sobre este tema en la mayoría de las fuentes.

4.2.4 Realidades y hallazgos sobre la vulnerabilidad en las dimensiones laboral, económica y social

Un análisis exhaustivo de fuentes de datos cuantitativos y testimonios cualitativos explicita que las trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses en Costa Rica continúan enfrentando una precariedad multidimensional. A pesar de algunos concretos indicios de mejora, como una ligera disminución en los pagos en especie y un pequeño aumento en algunos rangos salariales, la mayor cantidad de estas mujeres siguen enfrentándose a bajos ingresos, una informalidad generalizada y una seguridad social fragmentada.

La pandemia del COVID-19 ha exacerbado su vulnerabilidad: ha incrementado la temporalidad del empleo, la carga de trabajo de quienes permanecen empleados y ha erosionado los derechos laborales de facto (licencias, aguinaldos, restricciones laborales). En cuanto a la vivienda, las disparidades entre el campo y la ciudad revelan una doble precariedad: en las zonas urbanas, las condiciones de vivienda son insostenibles debido a los altos costos; en las zonas rurales, las condiciones de vivienda se están deteriorando debido al acceso limitado a servicios y recursos. En general, la evidencia sugiere una estrecha relación entre la exclusión financiera, la segmentación ocupacional y las restricciones estructurales (educación, regulación y situación

migratoria) que reproducen la vulnerabilidad de este grupo y reducen su potencial de movilidad social real.

4.2.4.1 Ámbito laboral

- Informalidad estructural: Entre el 60,0% y el 70,0% de la población es parte del sector informal; esto conlleva una pérdida sistémica de derechos laborales y una precariedad persistente.
- Aumento del empleo temporal y la precariedad: El aumento pospandémico del empleo temporal y de corta duración, ha precarizado los ingresos percibidos y fragmentado las trayectorias profesionales de estas mujeres.
- Mayor carga de trabajo y horarios laborales desdibujados: Las modalidades de trabajo con dormida adentro y el confinamiento domiciliario durante la pandemia del COVID-19, aumentaron la jornada laboral efectiva y llevaron a estas mujeres a aceptar diversos trabajos no remunerados.
- Seguridad social incompleta y fragmentada: Muchas de las mujeres trabajadoras domésticas remuneradas nicaragüenses utilizan modelos de seguro alternativos (seguro voluntario, seguro familiar), pero estos modelos ofrecen una cobertura incompleta; la falta de seguro de riesgos laborales es particularmente significativa.

4.2.4.2 Ámbito económico

- Ingresos insuficientes y aceptación de salarios bajos: Los niveles salariales actuales están por debajo del umbral para tener una vida digna; las necesidades apremiantes que sufren limitan el poder de negociación y normalizan las condiciones injustas.
- Mejoras marginales y frágiles: El limitado aumento en la proporción de mujeres en el salario mínimo mensual no ha alterado la estructura de la mayoría de los grupos de bajos ingresos.
- Endeudamiento y exclusión financiera: La aparente falta de deuda en muchos hogares no equivale a autonomía; en muchos casos, refleja la exclusión del crédito formal y la dependencia de redes informales que pueden ser usurarias y coercitivas, poniendo en riesgo su integridad.

- Reducción de los pagos en especie como anticipos parciales: La menor dependencia de la alimentación y la vivienda en especie sugiere una mayor autonomía relativa, pero esto no compensa la persistencia de bajos salarios ni la falta de seguridad económica.

4.2.4.3 *Ámbito social*

- Estado - tipo de tenencia de la vivienda y territorialidad como determinantes de la vulnerabilidad: La urbanización implica una menor capacidad para alquilar y mantener en buen estado una vivienda; en las zonas rurales, prevalece la dependencia de la tenencia informal de la tierra o de viviendas deterioradas.
- Nivel educativo y techo estructural: Una alta tasa de educación incompleta o baja conduce a la segmentación ocupacional y limita la movilidad profesional y económica. Asimismo, puede conllevar a que estas mujeres carezcan del conocimiento sobre sus derechos o del cómo defenderse, aumentando así su vulnerabilidad.
- Impactos psicosociales y erosión de derechos: La combinación de bajos ingresos, largas jornadas laborales y falta de seguridad social provoca agotamiento físico, estrés y pérdida de autonomía personal.
- La movilidad interna como estrategia coercitiva: La migración a zonas marginales suele estar motivada por la supervivencia (para reducir costos y acceder a redes sociales) más que necesariamente por el deseo de mejores oportunidades.

En conjunto, los hallazgos muestran que las condiciones económicas, laborales y sociales que enfrentan las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes nicaragüenses, son parte de un entramado de vulnerabilidades de carácter estructural que se perpetúan retroalimentándose las unas a las otras. La participación de estas mujeres en un mercado laboral informal limita sus ingresos y su acceso a la protección social, afectando su calidad de vida al restringirlas a tener que aceptar salarios insuficientes, orillándolas a recurrir al endeudamiento procedente de préstamos usureros, por la nula capacidad de ahorro que presenta su realidad al tener lo mínimo para sobrevivir.

Estas limitaciones económicas se amplifican en el ámbito social, donde se dificulta altamente su acceso a una vivienda digna, el poder capacitarse y estudiar, así como se ven afectadas por los impactos psicosociales que trae consigo la sobrecarga de responsabilidades y la

movilidad forzada de su país de origen, aristas que funcionan catalizadores de contención que juntos dificultan cualquier posibilidad existente de mejora real para su cotidianidad. Es por ello por lo que, más que problemáticas aisladas, se conforma un sistema perpetuador de desigualdades donde son estas mujeres quienes están encargadas de sostener el bienestar de hogares ajenos al suyo, mientras postergan de manera infinita su hogar propio. Por tanto, este panorama demanda que se visibilice al TDR no únicamente como un problema de empleo, sino como una cuestión por alcanzar la justicia social y la tan necesaria corresponsabilidad colectiva.

4.3 COVID-19: un espejo de la vulnerabilidad de las trabajadoras domésticas nicaragüenses en Costa Rica

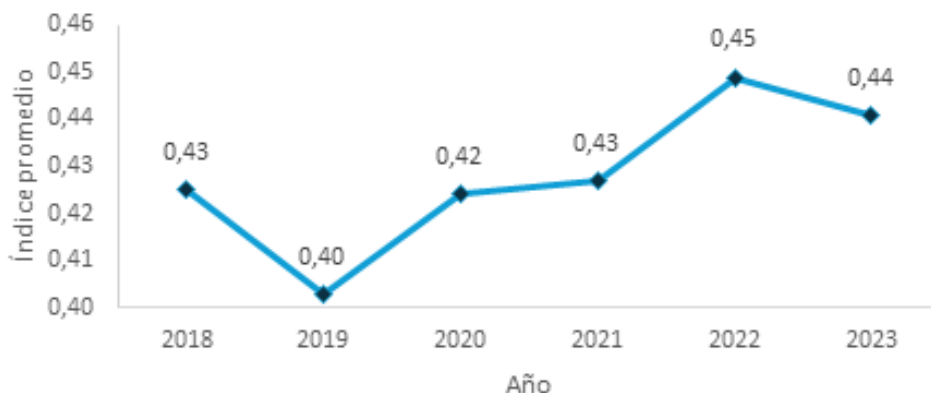
Tras analizar las condiciones laborales, económicas y sociales de las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes nicaragüenses, se evaluó el impacto de la pandemia mediante la elaboración del Índice de Precariedad Laboral del TDR de mujeres migrantes nicaragüenses (IPTDR) 2018-2023. Este índice analiza la inseguridad laboral, abarcando factores como los ingresos, la estabilidad, el acceso a derechos y la seguridad social. Los valores del IPTDR se interpretan en una escala continua (0 = mínima inseguridad, 1 = máxima precariedad) y utiliza categorías ordinales: muy baja (<0,25), baja (0,25-0,50), alta (0,50-0,75) y muy alta (>0,75).

En la figura 15 se observa el índice de precariedad promedio durante el período en estudio, en él se denota un comportamiento relativamente estable con tendencia positiva. Durante el año 2018 el índice promedio era 0,43 lo que refleja un nivel de precariedad baja, y a su vez implica el incumplimiento de al menos dos de las variables analizadas. Las cuales, como se mencionó en la metodología son, salario por hora insuficiente, inseguridad laboral, ausencia de aguinaldo, ausencia de vacaciones pagadas, jornada desregulada, ausencia de seguro social.

Los resultados generales del IPTDR no deben interpretarse como una situación favorable por caer dentro de la categoría de “baja precariedad”, sino que deben verse un marcado estado de vulnerabilidad en el que la gran mayoría de trabajadoras se ven limitadas de derechos mínimos como los mencionados. El repunte del índice a 0,42 en 2020 y el pico máximo de 0,45 en 2022 reflejan directamente las consecuencias de la pandemia, mismas en las que se profundizará seguidamente.

Figura 15

Costa Rica: Índice de Precariedad en el TDR de mujeres migrantes nicaragüenses, 2018 – 2023



^{1/} Se utilizan dos decimales de manera excepcional para facilitar la interpretación y comparación de resultados.

Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Continua de Empleo, 2018-2023.

Analizar cada una de las dimensiones del IPTDR por separado puede brindar mucha más claridad en cuanto a cómo se han comportado los niveles de precariedad de estas trabajadoras. Como resumen metodológico, para el ámbito económico se utilizó la inseguridad de ingresos (medida con el salario por hora), para el ámbito laboral se tienen las de, inseguridad laboral (medida con estabilidad en el empleo), desprotección laboral (medida con pago de aguinaldo y vacaciones) y desregulación de la jornada (medida con las horas normales de jornada), y para el ámbito social se tiene la desprotección social (medida con condición de aseguramiento).

Los resultados revelan que para varias de las dimensiones existe un elevado porcentaje de incumplimiento en el período en análisis. Desregulación de la jornada es la dimensión que posee mayor porcentaje promedio de incumplimiento (72,9%), traduciéndose en que estas mujeres se vieron mayormente afectadas por los cambios en la cantidad de horas que laboraban, muchas de ellas se vieron forzadas a trabajar con jornadas mucho más prolongadas producto de que se vieron obligadas a vivir con sus personas empleadoras, como se comentó en el apartado anterior. Otras fueron expulsadas de sus empleos encontrándose en una situación donde debían trabajar ocasionalmente o por horas, lo cual redujo sus jornadas.

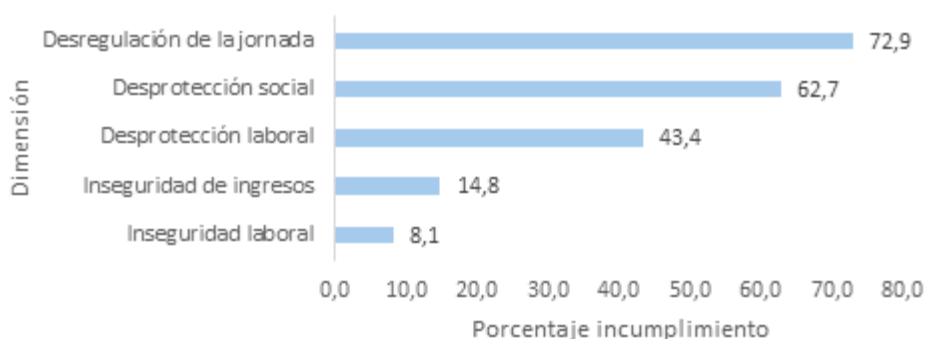
En segundo lugar, se encuentra la desprotección social con un 62,7% promedio de incumplimiento, donde únicamente se tomó en cuenta si la persona poseía seguro social por

trabajo, ya que muchas trabajadoras se acogen a los seguros independientes o al de familiar directo porque sus patronos no les cumplen con este derecho. El elevado nivel de incumplimiento con el seguro social se vincula con la incapacidad de pago de muchos hogares y las condiciones particulares del TDR. En cuanto a la desprotección laboral, entre el no pago de aguinaldo y vacaciones se obtiene que en promedio un 43,3% de las mujeres migrantes nicaragüenses no reciben alguno de estos derechos. Esto refleja la informalidad del sector y las consecuencias de que sea un empleo ocasional o no permanente porque las expone a trabajar sin descansos, y sin un beneficio esencial cómo lo es el aguinaldo.

Para la inseguridad de ingresos se midió el incumplimiento del salario por hora con respecto al mínimo del TDR. En este, en promedio un 14,8% de las mujeres no cumplen con el criterio en el período, esto refleja, una vez más, cómo a pesar de que este salario mínimo es el más bajo a nivel nacional, muchas mujeres reciben ingresos paupérrimos. Esta dimensión al ser medida con el salario por hora elimina el factor de horas trabajadas, evidenciando que independientemente de estas la precariedad salarial persiste. La dimensión que menos porcentaje de incumplimiento presenta es la inseguridad laboral, esto debido a que la gran mayoría de las trabajadoras afirma tener empleo permanente, sin embargo, es importante resaltar que este porcentaje ha ido disminuyendo en los últimos años en análisis como se mencionó previamente (ver figura 16).

Figura 16

Costa Rica: IPTDR. Promedio de incumplimiento por dimensión, 2018 – 2023

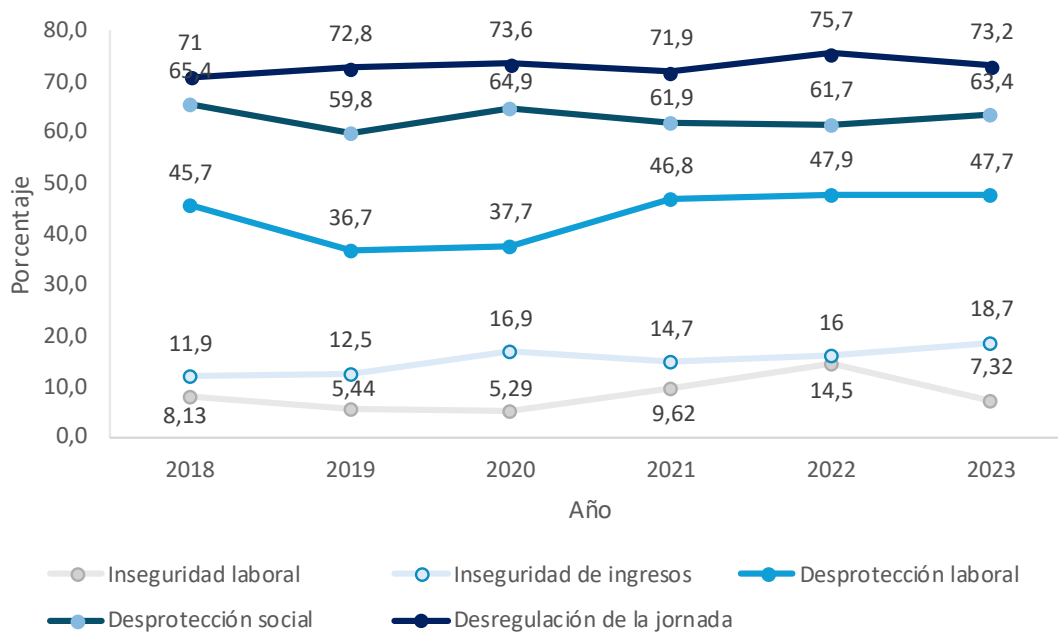


Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Continua de Empleo, 2018-2023.

A nivel de tendencias, se observó que el porcentaje de incumplimiento en las dimensiones inseguridad de ingresos, desprotección laboral y desregulación de la jornada presentan aumentos de 57,1%, 4,4% y 3,1% respectivamente. Básicamente entre 2018 y 2023 estas dimensiones aumentaron su porcentaje de incumplimiento, destacando la inseguridad de ingresos porque pasó de un 11,9% a un 18,7%. En cuanto a las dimensiones inseguridad laboral y desprotección se denota una disminución del 9,9% y 3,1% respectivamente, esto, aunque pueda verse de manera positiva es necesario denotar que la inseguridad laboral tuvo un pico de 14,5% en 2022 y la desprotección social se ha encontrado en porcentajes mayores al 59,0% en todo el período de análisis.

Figura 17

Costa Rica: IPTDR. Evolución del promedio de incumplimiento por dimensión por año, 2018 – 2023



Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Continua de Empleo, 2018-2023.

La figura 17 revela una inseguridad laboral generalizada, multifacética y persistente entre las trabajadoras domésticas remuneradas nicaragüenses. La desregulación de la jornada laboral es el problema más destacado: entre 2018 y 2023, el tiempo de trabajo promedio fue inferior al 73,0%, con un ligero aumento neto (+2,2 p.p.). Esta serie de datos sugiere que la frontera entre el tiempo de trabajo y el personal sigue siendo en gran medida indefinida y sin regular. Además,

la tasa de inseguridad social se mantiene alta (con un promedio aproximado del 63,0%). A pesar de ligeras mejoras en los aumentos netos, las variaciones anuales indican que la cobertura efectiva sigue siendo insuficiente y frágil.

La tasa de inseguridad laboral (con un promedio aproximado del 44,0%, con un aumento neto) refleja un retroceso en el progreso y los riesgos que enfrentan muchas trabajadoras debido a los contratos informales y la falta de seguridad, especialmente tras la pandemia. En cuanto a los ingresos, se observa la mayor disminución neta de la inseguridad del ingreso (+6,8 p.p.), lo que refleja la disminución de los salarios, los métodos de pago que no garantizan unos ingresos dignos y el aumento de la jornada laboral. En cambio, la inseguridad laboral es baja en términos absolutos (con un promedio de alrededor del 8,4%), pero presenta una alta volatilidad interanual, lo que confirma que las crisis pueden incrementar rápidamente el riesgo de desempleo.

En general, el patrón que describe el IPTDR para la variable analizada es de inestabilidad estructural combinada con fuertes efectos a corto plazo: la pandemia ha exacerbado las vulnerabilidades existentes y ha generado una trayectoria de recuperación desigual. Si el promedio se mantiene en el rango de inestabilidad "alta", la disminución observada en algunas áreas es insuficiente.

Tabla 17

Costa Rica: IPTDR. Evolución del promedio de incumplimiento por dimensión, año y zona, 2018 – 2023
(Porcentajes)

<i>Dimensión</i>	2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	Urbana	Rural	Urbana	Rural	Urbana	Rural	Urbana	Rural	Urbana	Rural	Urbana	Rural
<i>Inseguridad ingresos</i>	9,5	16,5	10,1	17,2	13,7	23,0	13,9	16,7	11,9	25,0	14,4	24,4
<i>Inseguridad laboral</i>	7,7	8,9	5,1	6,0	5,2	5,4	9,9	9,0	11,0	21,3	7,4	7,1
<i>Desprotección laboral</i>	45,3	46,4	31,2	47,0	31,4	50,0	40,4	61,2	40,0	66,1	45,9	50,0
<i>Desregulación jornada</i>	70,9	71,3	70,2	77,6	67,9	83,8	69,2	78,2	72,3	82,5	74,4	71,4
<i>Desprotección social</i>	62,1	71,3	49,8	78,4	62,7	68,9	61,0	64,1	51,0	82,5	56,2	73,8

Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Continua de Empleo, 2018-2023.

El desglose urbano-rural del IPTDR demostrado en la tabla 17 revela una profunda heterogeneidad y variaciones regionales en la precariedad del TDR. La desregulación de las horas de trabajo parece ser el aspecto más crítico en ambas regiones (con un promedio de

aproximadamente el 71,0% en las zonas urbanas y el 77,0% en las rurales), lo que sugiere una ruptura sistemática de la distinción entre tiempo laboral y personal. Existen disparidades significativas en la seguridad social y la protección laboral: mientras que el nivel promedio de seguridad social en las zonas urbanas es de aproximadamente el 57,0% (una ligera mejora), se acerca al 73,0% en las zonas rurales.

La protección laboral rural también es significativamente mayor que en las zonas urbanas (aproximadamente el 51,0% y el 38,0%, respectivamente). La inestabilidad de los ingresos en las zonas rurales (con un promedio de aproximadamente el 20,0%) es significativamente mayor que en las zonas urbanas (aproximadamente el 12,0%) y se ha deteriorado de forma más significativa durante este período, lo que refleja la disminución de los salarios y una mayor vulnerabilidad a los métodos de pago inestables. En cambio, la inestabilidad laboral es menor en términos absolutos (con un promedio aproximado del 7,0-9,0%), pero presenta fluctuaciones interanuales significativas, lo que confirma la sensibilidad del empleo nacional a shocks como la pandemia.

En general, este patrón sugiere que coexisten problemas estructurales persistentes con fuertes efectos a corto plazo: la crisis sanitaria ha exacerbado las vulnerabilidades preexistentes y ha generado trayectorias de recuperación desiguales en las distintas dimensiones y regiones, dejando a las mujeres trabajadoras domésticas remuneradas migrantes nicaragüenses rurales en una posición relativamente más vulnerable.

Tabla 18

Costa Rica: IPTDR. Evolución del promedio de incumplimiento por dimensión, año y región, 2018 - 2023
(Porcentajes)

<i>Dimensión</i>	2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	Cen	Per ^{1/}	Cen	Per	Cen	Per	Cen	Per	Cen	Per	Cen	Per
<i>Inseguridad ingresos</i>	4,2	16,9	10	14,3	16,3	17,4	7,5	19,0	7,0	23,2	3,2	26
<i>Inseguridad laboral</i>	1,0	12,1	0,0	8,7	4,1	6,4	3,4	12,8	6,3	20,0	6,1	7,9
<i>Desprotección laboral</i>	38,1	50,7	26,4	44,0	28,1	46,8	28,8	57,2	32,9	59,6	32,3	55,0
<i>Desregulación jornada</i>	60,4	76,9	66,4	76,7	70,4	76,4	61,4	77,3	61,1	85,7	63,6	77,7
<i>Desprotección social</i>	45,5	76,4	42,4	70,4	56,1	72,7	42,0	72,1	37,9	77,9	34,8	77,0

^{1/} Abreviaturas de región: Cen = Central; Per = Periférica.

Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Continua de Empleo, 2018-2023.

El IPTDR revela importantes disparidades en la inestabilidad laboral entre las regiones central y periférica (ver tabla 18), que afectan especialmente a las trabajadoras del hogar

remuneradas nicaragüenses, quienes se concentran principalmente en la periferia. La desregulación de la jornada laboral es un problema crítico en ambas regiones y se mantiene persistentemente alta: aproximadamente entre el 60,0% y el 64,0% en la región central y más del 75,0% en la periferia. Esto evidencia una falta sistemática de definición de la jornada laboral, lo que genera jornadas laborales largas e inseguras para estas trabajadoras, lo cual afecta su salud física y mental.

Se perciben importantes disparidades regionales en la vulnerabilidad social y laboral: la vulnerabilidad social en la periferia se mantiene por encima del 75,0%, casi el doble que en la región central (donde ha disminuido consistentemente del 45,5% al 34,8%), mientras que la vulnerabilidad laboral en la periferia se sitúa en un preocupante 55,0%, en marcado contraste con la leve mejora en la región central. Este patrón sugiere que las mujeres trabajadoras domésticas remuneradas migrantes en áreas remotas, tienen un acceso muy limitado a la seguridad social y los derechos laborales, lo que exacerba la exclusión social. La inestabilidad del ingreso muestra una tendencia divergente: si bien disminuyó drásticamente en la región central (del 4,2% al 3,2%), aumentó significativamente en las regiones remotas (del 16,9% al 26%), lo que refleja una mayor volatilidad e inestabilidad salarial resultante del empleo informal y la falta de contratos estables. La inestabilidad laboral es baja en términos absolutos, pero alta en volatilidad, lo que destaca la sensibilidad de este tipo de empleo a los shocks externos.

La evidencia sugiere disparidades estructurales, regionalmente diferenciadas y cada vez mayores en la inestabilidad, lo que requiere políticas integrales y específicas para mejorar la formalización, la estabilidad y la protección social de las mujeres trabajadoras domésticas remuneradas migrantes en áreas remotas.

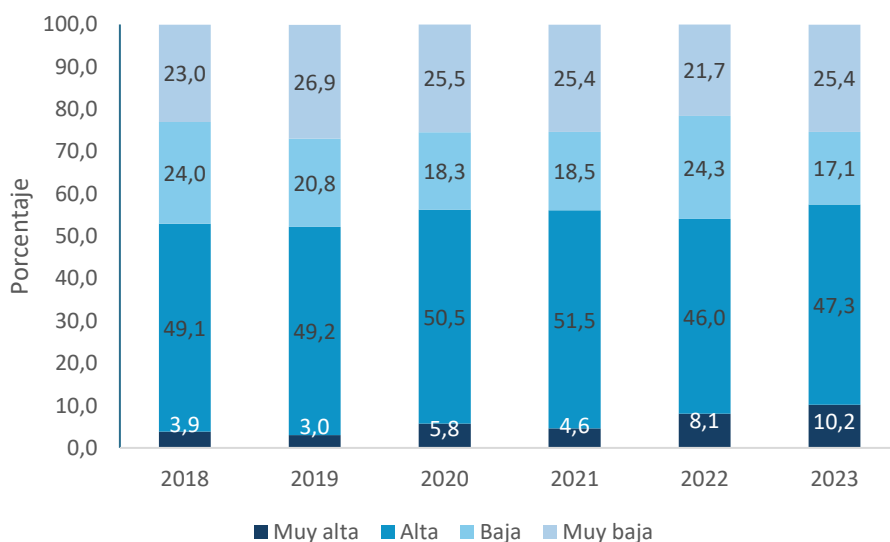
4.3.1 Ámbito laboral

Para profundizar en el análisis de los resultados del IPTDR se revisan los porcentajes de participación de las cuatro categorías de precariedad para el período en estudio. Al observar la figura 18 se destaca un aumento progresivo en la participación dentro de la categoría muy alta precariedad, pasando de 3,9% en 2018 a 10,2% en 2023 (+6,3 p.p.). Esto indica que, si bien el

índice general nos arrojaba un nivel de precariedad baja, la realidad es que más de la mitad de estas mujeres se encuentran en condiciones de alta o muy alta precariedad.

Figura 18

Costa Rica: IPTDR. Promedio de incumplimiento por categoría, 2018 – 2023



Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Continua de Empleo, 2018-2023.

Entre la categoría de baja y muy baja precariedad se distribuye casi la otra mitad de las mujeres migrantes nicaragüenses en TDR. Parte de lo que nos dice la información de la figura 18 es que durante la pandemia se agravó la cantidad de mujeres en precariedad, y que a través de los años son muy pocas las mujeres que logran cambiar de categoría a una de menor precariedad. Esto más que un indicador es evidencia de que la mayoría de estas trabajadoras soportan condiciones precarias a nivel laboral, más todas las otras condicionantes que traen consigo por ser mujeres migrantes de Nicaragua; lo que sin duda alguna agrava la vulnerabilidad.

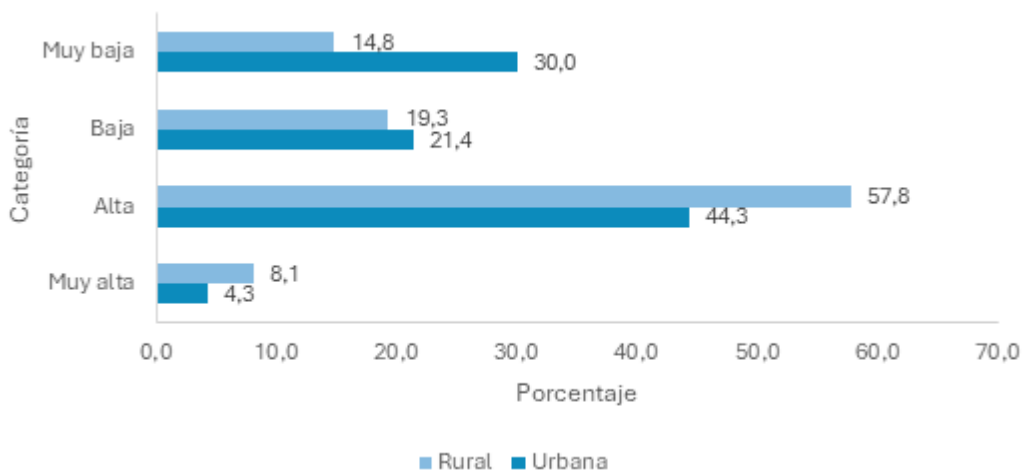
4.3.1.1 Análisis por zona

Realizar un análisis diferenciado por zona rural y urbana es clave porque las condiciones laborales y las oportunidades no se distribuyen de manera homogénea en el territorio. En las áreas urbanas suele existir mayor concentración de empleos formales y acceso a seguridad social, mientras que en las zonas rurales predominan trabajos más informales, con menor cobertura de derechos y mayores limitaciones de fiscalización. Por ello, al cruzar los resultados del índice con

la variable zona se evidencia que, en las zonas rurales hay un mayor nivel de precariedad que en las urbanas.

Figura 19

Costa Rica: IPTDR. Porcentaje de participación por categoría y zona, 2018 – 2023



Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Continua de Empleo, 2018-2023.

En la figura 19 se puede ver que la precariedad en las zonas rurales es el doble que, en las zonas urbanas, lo cual no debe leerse como un simple rezago, sino como el resultado de un modelo de desarrollo urbano-céntrico. Las trabajadoras que se instauran en zonas rurales se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad. Su capacidad de negociación, en cuanto a sus condiciones laborales, es más limitada, y el acceso a empleos de mejor calidad también. Esta combinación de aislamiento geográfico, menor presencia institucional y concentración de empleos informales no sólo agrava la precariedad laboral, sino que también reduce las posibilidades de movilidad social y de ejercer plenamente sus derechos laborales.

4.3.1.2 Análisis por región de planificación

Las regiones de planificación, al igual que las zonas, son un condicionante importante a la hora de analizar el nivel de precariedad de estas trabajadoras. Destacan de manera preocupante dos regiones, la Huetar Caribe y la Brunca que poseen porcentajes de precariedad muy alta mayores que las demás regiones (ver tabla 19). En contraste, la región Central presenta el mayor porcentaje en muy baja precariedad con una diferencia de 23,1 p.p. del promedio, lo que significa

que en esta región una mayor cantidad de trabajadoras pueden acceder a empleos menos precarios a diferencia de todas las demás regiones.

Tabla 19

Costa Rica: IPTDR. Porcentaje de participación por categoría y región de planificación, 2018 – 2023

(Porcentajes)

<i>Categoría</i>	<i>Central</i>	<i>Chorotega</i>	<i>Pacífico Central</i>	<i>Brunca</i>	<i>Huetar Caribe</i>	<i>Huetar Norte</i>
<i>Muy alta</i>	2,5	4,5	7,8	15,2	9,3	7,7
<i>Alta</i>	33,3	56,8	57,0	36,4	65,7	59,1
<i>Baja</i>	23,2	21,4	21,9	36,3	17,9	16,4
<i>Muy baja</i>	41,0	17,3	13,3	12,1	7,1	16,8

Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Continua de Empleo, 2018-2023.

Las regiones Chorotega, Pacífico Central y Huetar Norte presentan valores de distribución relativamente similares, más del 60,0% de las trabajadoras se ubican en alta y muy alta precariedad. La única región que ha logrado reducir los niveles de precariedad es la Central y es debido a que es el núcleo de desarrollo del país. Los niveles de desigualdad presentes en las categorías de precariedad por región de planificación generan alertas a nivel de políticas públicas, la poca supervisión del cumplimiento de la normativa se exagera en las zonas más alejadas de la capital, lo cual crea cuestionamientos sobre la necesidad de aumentar la presencia de sedes de entes gubernamentales como el Ministerio de Trabajo.

4.3.1.3 Análisis por grupo de edad

Además del factor geográfico también se consideró la edad como un condicionante del nivel de precariedad de estas trabajadoras. En este caso se establecieron 6 grupos, desde los 15 años en adelante divididos en rangos de 10 años cada uno, excepto el último grupo que abarca a todas las mujeres migrantes nicaragüenses mayores de 65 años. La diversidad en el porcentaje de participación evidencia cómo dentro de esta población hay subgrupos que presentan mayores niveles de precariedad.

La precariedad se concentra con mayor intensidad en las mujeres más jóvenes. El hecho de que casi tres cuartas partes de las trabajadoras entre 15 y 24 años se ubiquen en las categorías de muy alta y alta precariedad evidencia que la inserción temprana en el TDR ocurre bajo condiciones desfavorables. Estos resultados sugieren que el TDR para las jóvenes opera como un mecanismo de reproducción de vulnerabilidad desde el inicio de su trayectoria laboral. Si bien la

precariedad disminuye con la edad, esta reducción no puede interpretarse como una mejora estructural sino como el resultado de un esfuerzo por acceder a una mayor cantidad de derechos.

Tabla 20

Costa Rica: IPTDR. Porcentaje de participación por categoría y grupo de edad, 2018 – 2023

(Porcentajes)

<i>Categoría</i>	<i>15-24</i>	<i>25-34</i>	<i>35-44</i>	<i>45-54</i>	<i>55-64</i>	<i>65+</i>
<i>Muy alta</i>	5,7	6,4	4,6	6,1	6,1	4,4
<i>Alta</i>	68,3	48,7	51,3	43,8	43,1	39,1
<i>Baja</i>	13,5	22,6	21,3	20,4	20,0	21,7
<i>Muy baja</i>	12,5	22,3	22,8	29,7	30,8	34,8

Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Continua de Empleo, 2018-2023.

Este patrón sugiere la presencia de un doble fenómeno, por un lado, un efecto de ciclo de vida donde alta de experiencia, redes y conocimiento sobre sus derechos hace a las jóvenes más vulnerables a empleos precarios, y, por otro lado, un efecto de selección en el que aquellas que permanecen en la ocupación hasta edades mayores tienden a haber conseguido arreglos laborales relativamente menos precarios. Estas diferencias indican que las políticas deben incorporar medidas específicas dirigidas a las más jóvenes para evitar que la precariedad laboral condicione las trayectorias de vida de estas mujeres.

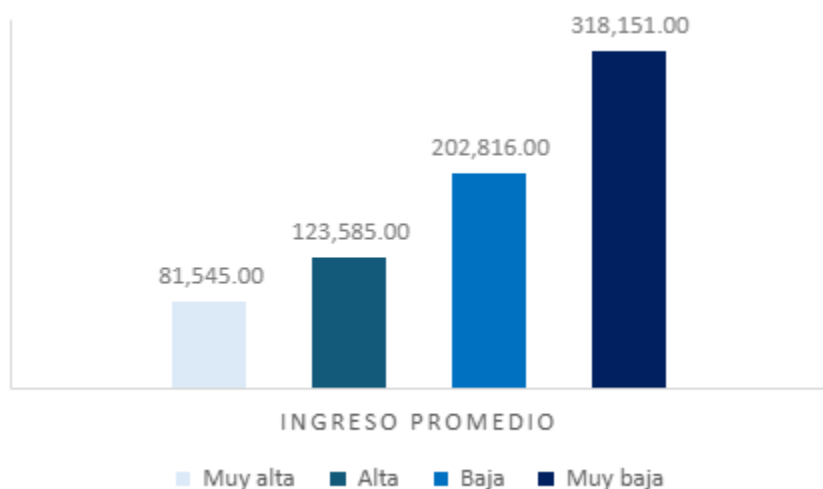
4.3.2 **Ámbito económico**

El ámbito económico permite evidenciar las notables desigualdades salariales que enfrentan las TDR migrantes nicaragüenses. Al observar el ingreso promedio por categoría de precariedad se denota como se reduce significativamente el ingreso en las categorías de muy alta y alta precariedad. Los ingresos de las trabajadoras en muy alta precariedad son un 74,4% menores que las de muy baja precariedad. A pesar de que las mujeres con mejores ingresos estén considerablemente mejor que las de mayor precariedad, su ingreso promedio continúa siendo más bajo, un 9,7% menor, que el salario mínimo de las personas trabajadoras en ocupación no calificada (352,164.94 colones).

Figura 20

Costa Rica: IPTDR. Ingreso promedio por categoría, 2018 - 2023

(Valores en miles de colones)



Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Continua de Empleo, 2018-2023.

Los resultados de calcular los quintiles de ingreso por categoría permiten mostrar una clara relación inversa entre el nivel de precariedad y la posición dentro de la distribución de ingresos. Es decir, a mayor precariedad mayor nivel de concentración en los quintiles inferiores. Por ejemplo, en la categoría de muy alta precariedad se concentra el 53,6% de las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes nicaragüenses dentro del primer quintil de ingreso mientras que ninguna alcanza a llegar al quinto quintil de ingresos. El caso contrario sucede con la categoría de muy baja precariedad (ver tabla 21).

Tabla 21

Costa Rica: IPTDR. Quintil de ingreso por categoría, 2018 – 2023

(Porcentajes)

Categoría	Primer quintil	Segundo quintil	Tercer quintil	Cuarto quintil	Quinto quintil
Muy alta	53.6	29.8	8.33	8.3	0,0
Alta	31.4	30.5	26.1	7.9	4.0
Baja	12.6	19.4	21.8	27.3	18.8
Muy baja	0.6	1.9	11.8	35.5	50.3

Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Continua de Empleo, 2018-2023.

Estos resultados evidencian que la precariedad laboral no sólo refleja condiciones de empleo desfavorables, sino que se traduce en un marcado patrón de desigualdad económica. La ausencia de trabajadoras en los quintiles superiores dentro de las categorías de alta y muy alta precariedad indican una barrera estructural para la acumulación de ingresos. A la inversa, la elevada presencia de trabajadoras en el quinto quintil en la categoría de muy baja precariedad muestra que la mejora en las condiciones laborales, mayor formalidad, estabilidad y acceso a derechos, se asocia directamente con un acceso más equitativo a los tramos altos de la distribución de ingresos.

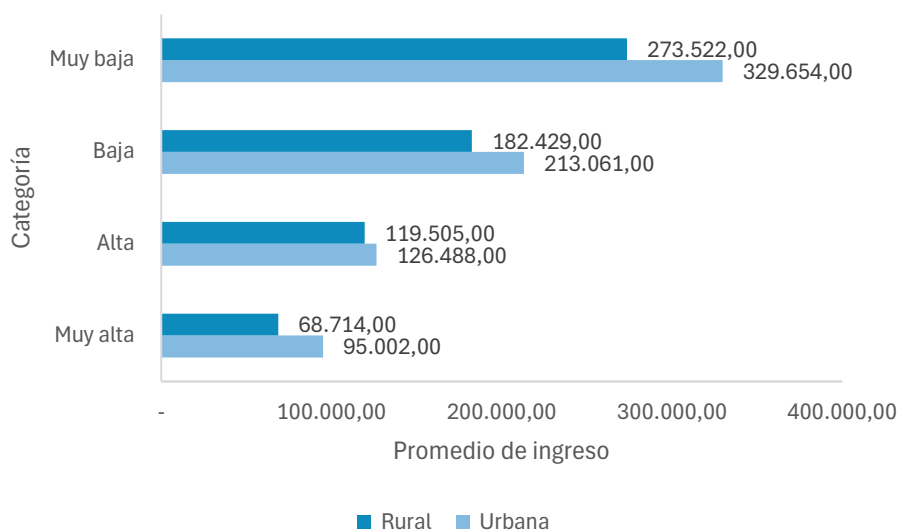
4.3.2.1 Análisis por zona

Al indagar en los ingresos promedio por categoría y zona se observa que existen diferencias entre lo que reciben las TDR migrantes en zonas urbanas y rurales. La diferencia es más notable en las mujeres de la categoría muy baja, con una diferencia de 56,132.00 colones. Incluso en las categorías menos precarias, las trabajadoras rurales reciben menos por labores equivalentes lo que demuestra que el salario no responde al esfuerzo ni a la experiencia, sino que se debe más al nivel socioeconómico del hogar empleador.

Figura 21

Costa Rica: IPTDR. Ingreso promedio por categoría y zona, 2018 – 2023

(Valores en miles de colones)



Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Continua de Empleo, 2018-2023.

El análisis de los quintiles por categoría y zona evidencia que la concentración de trabajadoras domésticas remuneradas migrantes nicaragüenses en condiciones de muy alta precariedad es significativamente mayor en la zona rural, donde seis de cada diez se ubican el quintil más bajo, frente a poco menos de la mitad en áreas urbanas. En contraste, la baja y muy baja precariedad muestran un patrón inverso; en la categoría de muy baja precariedad, más de la mitad de las trabajadoras urbanas se sitúan en el quintil más alto, mientras que en las zonas rurales esta proporción se reduce al 40,0%.

Tabla 22

Costa Rica: IPTDR. Quintil de ingreso por categoría y zona, 2018 – 2023

(Porcentajes)

Nivel de precariedad	Urbana					Rural				
	I	II	III	IV	V	I	II	III	IV	V
<i>Muy Alta</i>	46,3	29,3	12,2	12,2	0,0	60,5	30,2	4,7	4,7	0,0
<i>Alta</i>	32,1	29,4	25,8	7,8	4,8	30,4	32,1	26,6	8,0	2,9
<i>Baja</i>	13,8	16,4	21,5	27,2	21,0	10,2	25,5	22,4	27,6	14,3
<i>Muy Baja</i>	0,7	1,0	11,3	34,0	52,9	0,0	5,3	13,3	41,3	40,0

Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Continua de Empleo, 2018-2023.

La ubicación de las trabajadoras por quintil de ingreso según la zona en la que residen comprueba la desventaja salarial en la que se encuentran las que residen en la zona rural. Las posibilidades de acceder a quintiles más altos están condicionadas, y como se mencionaba las políticas públicas tomadas han sido insuficientes para mejorar los salarios pagados a las mujeres migrantes en el TDR. La legislación debe buscar proteger a las personas más vulnerables, es decir a aquellas mujeres con menor acceso al salario mínimo.

4.3.2.2 Análisis por región de planificación

En cuanto a las regiones de planificación y los ingresos promedios en cada una de estas áreas se puede denotar que dentro de la categoría más precaria se encuentra que la región Pacífico Central, la Central y la Brunca tienen los salarios más bajos. Importante resaltar que la región Central presenta gran desigualdad porque a pesar del resultado antes mencionado también tiene el promedio de ingreso más alto dentro de la categoría de muy baja precariedad. Este resultado refuerza la postura de que los ingresos pueden verse fuertemente afectados por el tipo de empleador que contrata los servicios domésticos, habiendo personas que pagan

salarios más justos a diferencia de otras que no logran esto por diferentes motivos que no son explorados en esta investigación.

Tabla 23

Costa Rica: IPTDR. Ingreso promedio por categoría y región de planificación, 2018 - 2023

(Valores en miles de colones)

<i>Categoría</i>	<i>Central</i>	<i>Chorotega</i>	<i>Pacífico Central</i>	<i>Brunca</i>	<i>Huetar Caribe</i>	<i>Huetar Norte</i>
<i>Muy alta</i>	74,500.00	97,703.00	66,941.67	71,656.00	102,293.85	76,945.45
<i>Alta</i>	141,409.26	109,178.32	116,139.43	132,530.42	120,238.50	119,145.88
<i>Baja</i>	209,151.39	178,657.54	190,331.67	230,000.00	253,857.29	188,456.98
<i>Muy baja</i>	332,361.32	289,382.14	244,830.37	252,816.67	250,316.40	318,100.72

Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Continua de Empleo, 2018-2023.

En este caso los quintiles de ingreso evidencian las diferencias territoriales que atenúan los efectos de la precariedad. Para la región Central el 64,3% de las TDR migrantes con muy alta precariedad están en el primer quintil, mientras que en regiones como la Pacífico Central y Huetar Norte este porcentaje alcanza el 55,6% y 54,6% respectivamente. Las tendencias más remarcables son que, la región Central facilita que las trabajadoras con menor precariedad accedan a los quintiles más altos. Las regiones Brunca y Pacífico Central presentan mayor dificultad para acceder a los últimos quintiles, incluso para las TDR con baja precariedad.

4.3.2.3 Análisis por grupo de edad

Al observar el ingreso promedio por categorías y grupos de edad se puede inferir que hay efectos muy variados. Para la categoría de mayor precariedad las TDR migrantes entre 15 -24 años presentan ingresos promedio muy bajos. Por otro lado, se puede destacar que las TDR migrantes del grupo de 25-34 años presentan los mejores promedios de ingreso mensual.

Tabla 24

Costa Rica: IPTDR. Ingreso promedio por categoría y grupo de edad, 2018 - 2023

(Valores en miles de colones)

<i>Categoría</i>	<i>15-24</i>	<i>25-34</i>	<i>35-44</i>	<i>45-54</i>	<i>55-64</i>	<i>65+</i>
<i>Muy alta</i>	51,333.33	83,694.00	80,406.20	90,573.75	84,750.00	6,000.00
<i>Alta</i>	127,840.94	137,965.48	126,141.08	111,423.56	116,382.65	79,072.74
<i>Baja</i>	209,916.67	228,627.16	187,386.41	215,670.78	185,200.40	73,333.33
<i>Muy baja</i>	300,791.67	350,635.20	290,284.89	315,269.53	348,174.88	386,688.54

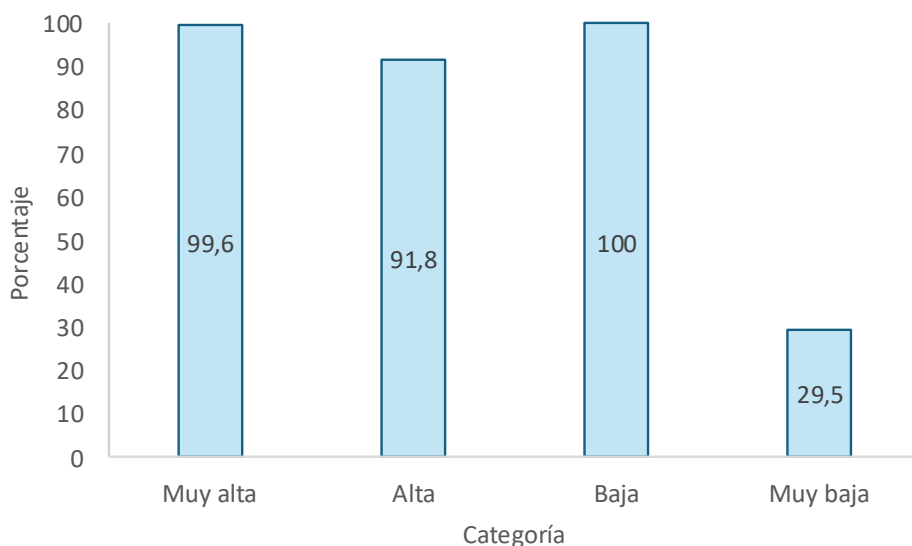
Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Continua de Empleo, 2018-2023.

Si se analiza la distribución de los grupos de edad por quintil se denota que, en alta precariedad las TDR migrantes jóvenes y mayores están peor posicionadas. Los grupos intermedios (25-54 años) tienen algo más de diversificación, pero aun así existe concentración en los primeros tres quintiles. Sin duda alguna, un menor nivel de precariedad implica mayor acceso a los últimos quintiles, por ejemplo, en el grupo de 25-34 años se tiene que 4 de cada 10 se encuentra en el quinto quintil y están en la categoría de muy baja precariedad.

4.3.3 Ámbito social

El ámbito social también es esencial de examinar, en este caso se utilizará la variable informalidad de la ECE. Se observa en la figura 22 que en las categorías muy alta, alta y baja precariedad el porcentaje de TDR migrantes en informalidad es muy elevado, sólo en la categoría muy baja se observa un nivel menor, un 29,5%. Esta medición revela un patrón de exclusión estructural y sugiere que incluso con condiciones más favorables el acceso a la seguridad social sigue siendo un problema.

Figura 22
Costa Rica: IPTDR. Informalidad por categoría, 2018 – 2023



Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Continua de Empleo, 2018-2023.

Las respuestas en los grupos focales indican que este grupo de trabajadoras domésticas remuneradas migrantes nicaragüenses se compone aquellas quienes poseen personas empleadoras con sólidos recursos financieros o una relación de confianza preexistente. Por lo

que ingresar a este grupo es bastante complicado para estas trabajadoras y se reserva para aquellas que han sido reconocidas por sus empleadoras o han luchado porque se les cumplan sus derechos laborales.

4.3.3.1 Análisis por zona

Al cruzar las categorías y la informalidad con la zona de residencia de las TDR migrantes se denota que la informalidad es casi una regla para las que se encuentran en muy alta y alta precariedad para ambas zonas. Las de muy baja precariedad son las únicas que tienen menores niveles de informalidad. La diferencia de 11 p.p. entre la zona urbana y rural en términos de informalidad para la categoría muy baja sugiere que los entornos urbanos ofrecen mayores oportunidades de formalización, mejor supervisión laboral, una mayor concentración de hogares empleadores con capacidad de cumplimiento, y un acceso más fácil a los servicios de registro y supervisión.

Tabla 25

Costa Rica: IPTDR. Informalidad por categoría y zona, 2018 – 2023

(Porcentajes)

<i>Categoría</i>	<i>Muy alta</i>	<i>Alta</i>	<i>Baja</i>	<i>Muy baja</i>
<i>Urbana</i>	100,0	100,0	90,8	27,2
<i>Rural</i>	100,0	99,2	93,9	38,7

Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Continua de Empleo, 2018-2023.

Analizar los niveles de informalidad de forma que se evidencie el impacto de la informalidad en las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes nicaragüenses es relevante porque permite ir más allá de la estadística pura de que cerca del 30.0% de ellas no posee seguridad social, ya que evidencia que estas mujeres se encuentran en una condición de alta vulnerabilidad por encontrarse en niveles de precariedad muy altos y altos. Este tipo de datos son los que refuerzan la urgencia de aplicar medidas sociales para mejorar de alguna forma la corresponsabilidad en el aseguramiento de las trabajadoras domésticas.

4.3.3.2 Análisis por región de planificación

En todas las regiones la categoría de muy alta y alta precariedad implican una informalidad prácticamente absoluta. En este caso, las regiones de Huetar Caribe, Pacífico Central y Chorotega son las que presentan menor nivel de informalidad en la categoría de muy baja precariedad. La evidencia de la tabla 26 indica que, en todas las regiones proyectadas, las categorías de

precariedad muy alta y alta se asocian con niveles casi absolutos de informalidad ($\approx 100,0\%$), lo que confirma la falta sistemática de protección legal y seguridad social. Esta prevalencia de la informalidad sugiere que los niveles más altos de precariedad compensan cualquier posible efecto regional sobre la formalización.

Tabla 26

Costa Rica: IPTDR. Informalidad por categoría y región de planificación, 2018 – 2023

(Porcentajes)

<i>Categoría</i>	<i>Central</i>	<i>Chorotega</i>	<i>Pacífico Central</i>	<i>Brunca</i>	<i>Huetar Caribe</i>	<i>Huetar Norte</i>
<i>Muy alta</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Alta</i>	98,8	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Baja</i>	86,4	93,2	95,2	100,0	91,3	98,4
<i>Muy baja</i>	24,5	24,3	11,8	50,0	10,0	55,1

Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Continua de Empleo, 2018-2023.

En la categoría de baja precariedad, la informalidad sigue siendo predominante ($\geq 86,0\%$), aunque se observan ligeras variaciones. Los valores son particularmente altos en Brunca (100,0%) y Huetar Norte (98,4%), lo que indica que el TDR permanece fuera de la cobertura formal en casi todos los casos, incluso en regiones con condiciones laborales ligeramente mejoradas. La mayor variación regional se observa en la categoría de muy baja precariedad, donde se observan niveles relativamente altos de formalidad. Huetar Norte (55,1%) y Brunca (50,0%) son las regiones con los niveles más altos, posiblemente debido a dinámicas de empleo local más inestables.

En contraste, los datos de las regiones del Huetar Caribe (10,0%), el Pacífico Central (11,8%) y Chorotega (24,3%) indican que, incluso en las regiones más precarias, nueve de cada diez trabajadoras permanecen en el sector informal. Este patrón confirma la naturaleza estructural y generalizada del empleo informal, aunque con variaciones regionales, lo que sugiere que las políticas de formalización deberían considerar las características socioeconómicas de cada región y priorizar a quienes tienen menos acceso al empleo formal, incluso en condiciones laborales más favorables.

4.3.3.3 Análisis por grupo de edad

Al igual que con las regiones de planificación, en el caso de los grupos de edad la informalidad es mayor al 90,0% en la mayoría de los casos para las categorías de muy alta, alta y baja precariedad. Los resultados de la tabla 27, sugieren que independientemente del ciclo de vida o la experiencia laboral, la mayoría de estas mujeres se enfrentan a empleos que carecen de protección formal o derechos laborales reconocidos. Sin embargo, se observan excepciones en la categoría de precariedad muy baja, donde los niveles de informalidad son significativamente menores, con importantes diferencias por edad. Las trabajadoras jóvenes (de 15 a 24 años) presentan la tasa de informalidad más baja (16,7%) en esta categoría.

Tabla 27

Costa Rica: IPTDR. Informalidad por categoría y grupo de edad, 2018 – 2023

(Porcentajes)

<i>Categoría</i>	<i>15-24</i>	<i>25-34</i>	<i>35-44</i>	<i>45-54</i>	<i>55-64</i>	<i>65+</i>
<i>Muy alta</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Alta</i>	100,0	100,0	100,0	98,6	100,0	100,0
<i>Baja</i>	92,9	87,7	94,4	90,8	92,0	100,0
<i>Muy baja</i>	16,7	39,7	30,0	25,0	29,0	25,0

Nota: elaboración propia con base en la Encuesta Continua de Empleo, 2018-2023.

Las tasas de informalidad se mantienen altas entre los grupos de mediana edad (25-34 y 35-44 años), mientras que las mujeres de 45-54 años y mayores de 65 años se mantienen en niveles moderados de informalidad. Este patrón sugiere que la informalidad no solo es un factor estructural en el TDR de las mujeres migrantes nicaragüenses, sino que también se ve influenciada por factores relacionados con el ciclo de vida, la experiencia y el potencial poder de negociación o el acceso a redes de empleo formal.

4.3.4 Precariedad laboral persistente en el TDR de mujeres migrantes nicaragüenses

Los resultados del IPTDR evidencian que la situación de las trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses se caracteriza por una precariedad estructural y persistente, que se intensificó con la pandemia de COVID-19. La mayoría de las dimensiones analizadas presentan valores de incumplimiento mayores a final del período, y se observan picos de inestabilidad mayor en ciertos años para algunas de las dimensiones. Se evidenció un elevado nivel de desregulación en las jornadas, el incumplimiento de la protección social sigue siendo elevado por lo que muchas

de ellas se acogen a otras formas de aseguramiento; además de que derechos como el pago de aguinaldo o vacaciones son recibidos por poco más de la mitad de ellas, en promedio.

La inseguridad en los ingresos y laboral son las dimensiones menos afectadas, sin embargo, la primera ha mostrado un progresivo aumento; dejando en evidencia que estas trabajadoras aceptan pagos precarios para poder subsistir. Por otra parte, las brechas geográficas se unen a la problemática, y muestran que existen disparidades significativas entre las zonas urbano-rural, y las regiones centro-periferia, especialmente en la seguridad social, la protección laboral y la inseguridad de ingresos; ya que las zonas rurales y las regiones periféricas se encuentran en un mayor estado de vulnerabilidad.

4.3.4.1 Ámbito laboral

- Categorías de precariedad: La cantidad de mujeres trabajadoras domésticas nicaragüenses en la categoría de muy alta precariedad aumentó tras la pandemia, pasando de un 3,9% en 2018 a un 10,2% en 2023.
- Las trabajadoras en zonas rurales se encuentran más expuestas a niveles de muy alta y alta precariedad, lo cual evidencia cómo la falta de desarrollo condiciona sus oportunidades y condiciones laborales.
- La región Central presenta un menor porcentaje de participación en la categoría de muy baja precariedad, otras regiones como la Brunca y la Huetar Caribe concentran niveles de precariedad mayores.
- Las trabajadoras de mayor edad se destacan por presentar menores niveles de precariedad. Su experiencia y conocimiento sobre derechos les permite negociar con las personas empleadoras, a diferencia de las más jóvenes que aceptan condiciones mucho más precarias.

4.3.4.2 Ámbito económico

- Los ingresos de las trabajadoras en muy alta precariedad son mucho menores a los de las que se encuentran en baja precariedad (74,4% menor). Estas trabajadoras con menos derechos se encuentran más expuestas recibir un salario por hora menor al mínimo.

- La inseguridad de ingresos refuerza el patrón de desigualdad, las mujeres de los primeros quintiles poseen niveles de precariedad mucho más elevados. Más de la mitad de las mujeres del primer quintil poseen una precariedad muy alta, es decir, incumplimiento en casi todas las dimensiones.
- La disparidad en los ingresos se intensifica con la zona, las mujeres de la zona urbana poseen mayores ingresos, especialmente las que se encuentran en muy baja precariedad. Lo que quiere decir que esto representa una mejor condición económica para ellas a comparación de las que habitan en zonas rurales.
- Los ingresos promedio por categoría y grupo de edad son variados, las mujeres más jóvenes y mayores con niveles de precariedad muy alta y alta son las que registran menores ingresos. El acceso a quintiles más alto está reservado para aquellas con menor precariedad.

4.3.4.3 Ámbito social

- La informalidad laboral es prácticamente inevitable para aquellas mujeres que se encuentran en las tres primeras categorías. La reducción de la precariedad conlleva necesariamente una formalización de esta ocupación.
- Aunque la precariedad sea baja, en zonas rurales existen mayores niveles de informalidad para esta categoría. La informalidad se encuentra muy marcada en esta ocupación, vinculado con la falta de contratos escritos, trabajos permanentes y el aseguramiento social.
- La informalidad laboral no desaparece en ninguna región de planificación. En zonas como la Brunca y la Huetar Norte se intensifica para todas las categorías, pero incluso en la región Central se observan niveles de informalidad preocupantes.
- Queda en evidencia que la informalidad es estructural, la edad introduce algunos matices como que las más jóvenes poseen mayor inserción a empleos formales, mientras que las de mediana edad siguen atrapadas en la informalidad.

En términos generales, los resultados del IPTDR ponen en evidencia que la precariedad laboral de las trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses en Costa Rica no constituye un fenómeno coyuntural, sino una condición estructural de su inserción en el mercado de trabajo. El hecho de que, incluso aquellas con baja precariedad se mantengan en situaciones con

vulneración de derechos básicos demuestra que la formalidad y el acceso a la seguridad social siguen siendo excepciones y no la norma. La pandemia de COVID-19 no creó nuevas desigualdades, sino que amplificó y visibilizó las brechas ya existentes, profundizando la exclusión de estas mujeres en todos los aspectos, laborales, económicos y sociales. El índice permitió a esta investigación ir más allá y reflejar las carencias de una población que históricamente se ha visto inmersa en condiciones de precariedad laboral.

4.4 Hacia mejores condiciones para las trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses: recomendaciones de política pública

De acuerdo con los hallazgos de esta investigación las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes nicaragüenses en Costa Rica enfrentan una serie de vulnerabilidades en las dimensiones laboral, económica y social. Entre estos, jornadas laborales irregulares, ausencia de contratos escritos, salarios insuficientes, bajos niveles de educación, limitado acceso a la información y baja cobertura en protección social. En este apartado se presentan las recomendaciones de política pública diseñadas para contribuir a la mejora en las condiciones de estas trabajadoras, basadas en la propuesta teórica del modelo del Diamante de los Cuidados y la economía feminista.

4.4.1 Ámbito laboral

Tras el análisis realizado en los apartados anteriores, el ámbito laboral evidencia tres problemáticas centrales: jornadas desreguladas, ausencia de contrato escrito y la falta de acceso a vacaciones pagadas. En este subapartado se presentan recomendaciones específicas orientadas a garantizar el cumplimiento de cada uno de estos derechos laborales, con el objetivo de que se reduzca la precariedad y, se aumente la corresponsabilidad de los demás actores envueltos en la organización social de los cuidados.

4.4.1.1 Jornadas laborales desreguladas

❖ Ley Especial de Regulación De Jornadas en el TDR Migrante

En Costa Rica, el TDR que realizan las mujeres migrantes nicaragüenses se caracteriza por una jornada laboral irregular, especialmente para aquellas que viven en casa de su empleador. En este contexto, la línea entre trabajo y descanso se difumina, lo que genera situaciones de

explotación: largas jornadas de guardia, tareas adicionales no acordadas y una ausencia total de compensación económica. Esta dinámica reproduce un sistema de subordinación, normalizando el trabajo excesivo por el mismo salario y agravando aún más la crisis que enfrentan estas mujeres.

Componentes centrales de la ley:

- Contratos simplificados y accesibles: Crear modelos de contrato digitales estandarizados y gratuitos que puedan registrarse en línea o en centros comunitarios sin necesidad de una situación migratoria regular. Los contratos deben definir claramente la asignación de horas de trabajo, los periodos de descanso y el cálculo de la remuneración.
- Inspecciones laborales adaptadas a las necesidades del hogar: Se recomienda que equipos especializados del Ministerio de Trabajo lleven a cabo inspecciones confidenciales en los lugares de trabajo, específicamente, los hogares donde laboran las trabajadoras domésticas remuneradas. Estas visitas deben realizarse en coordinación con organizaciones como ASTRADOMES y contemplar un enfoque integral que considere tanto la perspectiva de género como la condición migratoria de las trabajadoras. El objetivo principal es garantizar que puedan denunciar situaciones de abuso o irregularidades laborales sin temor a represalias por parte de sus empleadores.
- Derecho al descanso sin conexión: Se reconocerá legalmente el derecho de las trabajadoras domésticas migrantes que residen en casa de su empleador al descanso sin conexión: un mínimo de ocho horas consecutivas de descanso ininterrumpido, con sanciones por incumplimiento.
- Compensación por horas extras: Se propone la creación de un mecanismo de copago tripartito, financiado por empleadores, fondos nacionales de solidaridad y recursos internacionales, con el fin de garantizar una compensación justa para las trabajadoras domésticas remuneradas, sin trasladar una carga económica excesiva a los hogares empleadores. A nivel nacional, este esquema podría articularse mediante fondos de apoyo social gestionados por el MTSS y INAMU. En el ámbito internacional, se invita a promover la cooperación con mecanismos de financiamiento solidario como el Fondo Multipartenariado (OIT, 2021b), el Fondo de Solidaridad de la Confederación Sindical

Internacional (CSI, 2023) y el Programa Internacional de Solidaridad de Mujeres del Steelworkers Humanity Fund (2023), todos orientados a fortalecer los derechos laborales y la equidad de género a través del respaldo financiero a programas de protección social y laboral.

- Un sistema de denuncia anónima y apoyo comunitario: Accesible incluso para mujeres con empleo informal, este sistema se gestiona en colaboración con organizaciones como ASTRADOMES y garantiza la confidencialidad ante el Departamento de Inmigración.

Ejecución desde el modelo del diamante de los cuidados

- Gobierno: Promulgar legislación para simplificar el registro de contratos y financiar parcialmente los copagos de horas extras. El MTSS y la DGME deben coordinarse para garantizar que la supervisión no se convierta en un mecanismo para perseguir a los inmigrantes.
- Mercado (empleadores): Formalizar los contratos laborales, respetar los límites legales de la jornada de trabajo y acceder a incentivos fiscales condicionados al cumplimiento de la normativa laboral vigente. Estos incentivos podrían incluir deducciones parciales en el impuesto sobre la renta por los salarios y cargas sociales efectivamente pagados a trabajadoras domésticas remuneradas registradas ante la CCSS y el MTSS. Alternativamente, se podrían establecer créditos fiscales o exoneraciones parciales del IVA para aquellos hogares empleadores en situación de vulnerabilidad que formalicen las relaciones laborales domésticas.
- Familias trabajadoras: Las familias empleadoras deben asumir un papel activo y compartido en la gestión del TDR, asegurando el respeto al derecho al descanso y respaldando los sistemas de compensación existentes. Esto conlleva coordinar con la persona trabajadora la planificación de los horarios laborales de manera anticipada y clara, respetando los períodos de descanso diario y semanal establecidos por la Ley N.º 8726. Por ejemplo:
 - Se pueden implementar esquemas de turnos o pausas durante la jornada cuando haya personas dependientes que necesiten atención constante.

- Las familias también pueden involucrarse en esquemas de copago para cubrir horas extraordinarias o jornadas prolongadas, aportando de forma proporcional junto con el empleador principal y fondos solidarios tanto nacionales como internacionales.

Esta práctica fomenta una distribución justa de las tareas de cuidado, facilita la armonización entre la vida laboral y familiar, y refuerza la formalización del empleo doméstico desde una perspectiva de derechos humanos y equidad de género.

- Sociedad civil y organizaciones comunitarias: ASTRADOMES y las redes feministas deben actuar como supervisores del cumplimiento, brindar apoyo en materia de seguridad a las trabajadoras domésticas nicaragüenses que sean indocumentadas para así fortalecer su conocimiento sobre el derecho que tienen a denunciar.
- ❖ Sindicalización de las Trabajadoras del Hogar Nicaragüenses en Costa Rica

Se propone impulsar mecanismos que garanticen la sindicalización efectiva de las trabajadoras domésticas migrantes, el reconocimiento de sus derechos colectivos y su integración en el sistema de cuidados, como parte de una estrategia de justicia laboral y equidad social.

Acciones Concretas Recomendadas:

Facilitación legal y administrativa:

- Incluir de forma explícita en la normativa laboral el derecho de las trabajadoras migrantes a organizarse sindicalmente, conforme a los Convenios 87 y 98 de la OIT, asegurando su afiliación y participación activa.
- Frente a la restricción del artículo 60 de la Constitución sobre cargos sindicales para personas extranjeras, se sugiere establecer figuras alternativas de representación como delegadas de base o comités consultivos, que les permitan incidir en las decisiones internas.
- Agilizar los trámites de registro sindical y ofrecer asesoría jurídica gratuita para la creación y formalización de sindicatos o asociaciones de trabajadoras del hogar.

Capacitación y empoderamiento:

- Desarrollar programas educativos continuos sobre derechos laborales, negociación colectiva y seguridad social, adaptados a la realidad migratoria y del trabajo doméstico.
- Organizar talleres de liderazgo y participación política en alianza con entidades como ASTRADOMES y la OIT, que fortalezcan la capacidad de incidencia colectiva de las trabajadoras.

Incentivos y diálogo social:

- Incentivar la formalización laboral en los hogares empleadores de trabajadoras domésticas remuneradas mediante beneficios fiscales y reconocimiento institucional. Entre las medidas sugeridas se encuentran deducciones parciales en el impuesto sobre la renta y la entrega de certificaciones como “hogar empleador responsable” por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), dirigidas a quienes formalicen contratos, respeten las jornadas laborales y garanticen el acceso a la seguridad social.
- Establecer espacios permanentes de diálogo social que reúnan a representantes de hogares empleadores, organizaciones de trabajadoras (como ASTRADOMES) y entidades gubernamentales —especialmente el MTSS y la Dirección General de Migración y Extranjería— con el objetivo de coordinar políticas públicas, resolver conflictos laborales y fortalecer los mecanismos de negociación colectiva en el ámbito del trabajo doméstico.

Ahora, la siguiente es la distribución de responsabilidades según los cuatro actores del Modelo de Cuidado del Diamante:

Estado: Garantiza un marco legal que facilita la formación de sindicatos y protege los derechos laborales. Supervisa el cumplimiento de la normativa y apoya los canales de quejas y la asesoría legal. Promueve campañas de sensibilización sobre la importancia del TDR.

Mercado/Empleador: Formaliza la relación laboral, respeta los contratos y participa en la negociación colectiva. Trabaja con los sindicatos en programas de capacitación y condiciones laborales dignas. Asume la responsabilidad económica y ética del empleo justo.

Familias/Hogares Empleadores: Reconoce el trabajo de las trabajadoras domésticas como un trabajo decente sujeto a derechos. Apoya la implementación de horarios y condiciones laborales justas y se compromete a participar en procesos de mediación y diálogo.

Comunidad/Sociedad Civil: Tanto las organizaciones no gubernamentales como las asociaciones comunitarias deben apoyar la formación de sindicatos y asociación de estas mujeres trabajadoras. Proveen espacios de acompañamiento, formación y socialización en temas de empoderamiento colectivo como medio para la defensa de derechos. Difundir conocimiento sobre los derechos laborales y la sensibilización de la importancia de que se formalice el trabajo doméstico.

4.4.1.2 Ausencia de contratos escritos

Desde la perspectiva de la economía feminista, autoras como Sallé y Molpeceres (2018) insisten en que el primer paso es reconocer y revalorizar el trabajo de cuidados como actividad esencial para el bienestar de la sociedad y el funcionamiento de la economía, tanto dentro de los hogares como en su rol de generador de empleo en el ámbito productivo. En esa línea el contrato escrito no debe concebirse como un simple requisito burocrático, sino como una herramienta que dignifica y otorga visibilidad al aporte de las trabajadoras domésticas.

La OIT (2021c) subraya que la obligatoriedad del contrato escrito tiene un alto potencial para garantizar los derechos reconocidos, ya que obliga a la parte empleadora a conocer y asumir tanto sus deberes como los derechos de la trabajadora. Además, destaca que en varios países existen mecanismos de fiscalización compatibles con el derecho de la privacidad de los hogares, entre ellos el registro de los contratos laborales. En Costa Rica, aunque no existe un sistema de registro formal, la CCSS recopila información de las trabajadoras en el proceso de afiliación lo cual permite realizar verificaciones o dar seguimiento a los casos (OIT, 2021c).

Otro de los avances institucionales es que recientemente el MTSS puso a disposición un machote de contrato para TDR, que, si bien es una de las recomendaciones hechas por ONU Mujeres, Organización Iberoamericana de Seguridad Social, OIT (2022) este esfuerzo es insuficiente si no se acompaña de estrategias que instauren su uso como práctica generalizada a nivel nacional. Para ello, el Estado debe promover campañas de divulgación, mejorar el acceso al

documento y crear canales sencillos para personas empleadoras y trabajadoras. Una opción innovadora sería habilitar en la plataforma de aseguramiento de la CCSS un espacio para subir los contratos, y a cambio, ofrecer incentivos temporales como la exoneración parcial de cargas sociales por un período definido.

Al mismo tiempo, las familias y el mercado deben asumir responsabilidad: las trabajadoras deben reclamar este derecho, mientras que las personas empleadoras, incentivados por las políticas del Estado deben garantizarlo. En esta tarea las organizaciones sociales cumplen un papel clave: ASTRADOMES, Asociaciones de Desarrollo y Municipalidades pueden difundir la importancia del contrato escrito, tanto para la protección de las trabajadoras como para la formalización del sector. De esta forma, el contrato deja de ser un mero requisito administrativo y pasa a convertirse en una herramienta de dignificación y reconocimiento del TDR.

4.4.1.3 Sin acceso a vacaciones pagadas

Para aumentar el acceso a vacaciones pagadas en este sector, es necesario que las campañas de concientización incluyan información clara sobre la obligación patronal de otorgar vacaciones una vez cumplido el período laboral establecido por ley. Este rol le compete principalmente al Estado, sin embargo, es clave que las trabajadoras puedan exigirlo y, en caso de incumplimiento, presentar denuncias ante las autoridades correspondientes.

En cuanto a herramientas prácticas, la plataforma de la CCSS podría jugar un rol fundamental, enviando recordatorios automáticos a las personas empleadoras cuando se acerque la fecha de otorgar vacaciones, habilitando un mecanismo de provisión anticipada de fondos para su pago, y compartiendo información con el MTSS para reforzar la fiscalización de este derecho. Al igual que en otras medidas, la corresponsabilidad es esencial. Instituciones como ASTRADOMES, INAM la DGME pueden ampliar la difusión y educación sobre este derecho, contribuyendo a erradicar la percepción del TDR como un “favor” remunerado.

4.4.2 Ámbito económico

Los hallazgos del ámbito económico evidencian que las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes nicaragüenses se encuentran en una situación de inseguridad de ingresos grave y estructuralmente desigual. Los bajos salarios junto al endeudamiento y la exclusión

financiera limitan su subsistencia inmediata, y profundizan su vulnerabilidad, ya que se ven forzadas a aceptar estas condiciones para sostener a sus familias. En este contexto, y reconociendo su rol en la economía de los cuidados, en este subapartado se presentan medidas que podrían garantizar un salario justo y mecanismos para reducir la desigualdad económica.

4.4.2.1 Salarios insuficientes

Uno de los hallazgos más consistentes de esta investigación es que los ingresos de las trabajadoras domésticas son insuficientes para satisfacer sus necesidades básicas. Si bien la normativa costarricense establece cuál debe ser el salario mínimo para las trabajadoras domésticas remuneradas, este es considerablemente menor al salario mínimo de ocupación no calificada. Además de que el salario de muchas de ellas, en la práctica, es mucho más bajo que el mínimo por hora. Esta situación se agrava por la inestabilidad en la cantidad de horas trabajadas, especialmente durante la pandemia, lo cual coloca a estas mujeres en una doble vulnerabilidad que afecta su acceso a alimentación, vivienda y salud.

Sallé y Molpeceres (2018) acotan que sin apoyo del Estado mejorar las condiciones de las trabajadoras es poco viable, ya que muchas familias que las contratan no poseen los recursos suficientes. Sin embargo, si este trabajo no se puede contratar en el mercado, por sus costos más elevados, la consecuencia directa es una menor capacidad para emplearse por parte de las mujeres. Las autoras destacan que se ha demostrado que la inversión en este sector genera un círculo virtuoso que redistribuye y reduce el trabajo de cuidados no remunerado, generando fuentes de trabajo que pueden apoyar el crecimiento económico y minimizando la pobreza generacional.

Con el objetivo de mejorar la situación de las trabajadoras en Costa Rica se implementó la Resolución CNS-RG-2-2019 que busca cerrar la brecha salarial hacia 2034 mediante aumentos graduales, respecto a esto la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha señalado que «el plazo de quince años establecido por la resolución para cerrar la brecha sustancial entre los salarios de los trabajadores domésticos y de los trabajadores no calificados resulta excesivamente largo» OIT (2021a) Por lo que, al igual que lo propone la OIT

se sugiere una pronta revisión que permita acelerar el proceso y alcanzar la equiparación salarial en un máximo de cuatro años, con incrementos anuales superiores al 2.3%.

No obstante, en concordancia con el modelo del Diamante de los Cuidados y la economía feminista que proponen la necesidad de que todos los actores de la sociedad participen en la corresponsabilidad de que el trabajo doméstico reciba salarios dignos se propone que el Estado deba tener un rol más activo en los ingresos de las trabajadoras. En países como Chile se han creado iniciativas como el Bono al Trabajo de la Mujer que es un beneficio monetario entregado por el Estado a los empleadores(as) que contratan mujeres, según el Ministerio de Desarrollo Social y Familia (2024).

En este sentido, una propuesta disruptiva sería crear un impuesto con enfoque al cuidado y cuyos recursos se destinen a financiar un sistema de copago estatal al trabajo doméstico. Bajo este esquema el Estado aportaría un subsidio directo a las trabajadoras domésticas formalizadas para asegurar que alcancen a recibir el salario mínimo legal, mismo que debe homologarse a los de otras ocupaciones como se mencionó. Este fondo de cuidado, financiado a partir de una contribución progresiva proveniente de sectores de mayor capacidad económica, como el que proponen Jiménez y Sánchez (2024) a través de las Zonas Francas, permitiría aliviar la carga financiera que hoy en día recae de manera exclusiva en los hogares empleadores y garantizaría a estas trabajadoras un ingreso digno por el rol que cumplen en la economía del cuidado.

Un ejemplo real aplicado es el de la tasa tobin, este es un impuesto sobre el mercado de capitales, que busca ser un contrapunto fiscal y regulador frente a la globalización y a la liberalización del capital. En un entorno donde la soberanía económica de los estados se ve reducida, la idea de este impuesto es ofrecer la oportunidad de recuperar algo de la pérdida del poder fiscal de los gobiernos. Al mismo tiempo abre la posibilidad de una política supranacional de impuestos y de redistribución de los ingresos, Ramírez (2002). En el caso de España, la implementación de esta política pública no sólo obedece a la necesidad de limitar los movimientos especulativos de capital, sino que, están más relacionadas con la necesidad de aumentar los ingresos fiscales para cumplir con los objetivos de déficit, deuda pública y saneamiento de la seguridad social, Sanz (2019).

La existencia de un impuesto como la tasa de tobin evidencia la viabilidad económica para aplicar políticas de redistribución social, si bien un rol más activo del gobierno requiere e implica un gasto fuerte de fondos públicos es parte del quehacer político buscar las formas más eficientes de recaudar ingresos fiscales y de redistribuirlos. Es imperante recordar el rol protagónico del cuidado para que la económica productiva funcione adecuadamente, por lo que este tipo de recomendaciones buscan promover la iniciativa de perseguir lo que debería de ser, es decir, el país debe aspirar a la cooperación entre el mercado, los hogares y el Estado para sostener el sistema económico – productivo.

Ciertamente, una política como la que se propone debe ir acompañada de un órgano que se encargue de que el recurso sea administrado adecuadamente y se dirija a aquellas familias que no puedan cubrir el salario mínimo de esta ocupación. Mejorar la fiscalización y los mecanismos de acceso a la justicia social sería otra pieza clave de toda la propuesta, las organizaciones como ASTRADOMES, INAMU y otras relacionadas con el cuidado deben participar activamente en las campañas de sensibilización y de difusión de la información y los mecanismos que el Estado provee para mejorar las condiciones de aquellas que sostienen la economía de los cuidados.

4.4.2.2 Endeudamiento y exclusión financiera

A nivel nacional, las mujeres enfrentan mayores barreras para la inclusión financiera que los hombres, por lo que la situación de las mujeres trabajadoras domésticas remuneradas migrantes nicaragüenses se agrava por su condición migrante, el ser irregular, el empleo informal y la falta de documentación. Estas limitaciones dificultan la apertura de cuentas, el acceso al crédito y la creación de registros financieros, obligando a muchas a recurrir a mecanismos informales como prestamos de usura, casas de empeño o prestamistas informales del barrio en general, que refuerzan los patrones de sobreendeudamiento y las exponen al riesgo de violencia económica e inestabilidad intergeneracional.

Desde una perspectiva económica feminista, la inclusión financiera debe considerarse un derecho social y una herramienta redistributiva. No basta con ofrecer productos financieros; estos productos deben abordar la inestabilidad de los ingresos, el empleo informal y la falta de

documentación que enfrentan las trabajadoras migrantes. A continuación, se presentan productos y medidas específicos basados en el "Modelo de Cuidado Diamante" de Razavi (2007):

- Exigir cuentas de ahorro básicas flexibles: Las cuentas pueden abrirse con documentos de identificación alternativos (identificación consular, certificado de registro migratorio, ASTRADOMES o certificado municipal), depósitos mínimos, sin comisiones de mantenimiento y deben permitir el retiro parcial sin penalización en caso de emergencia. Esto reduce la exclusión por problemas de documentación y permite a estas mujeres trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses establecer un historial de ahorro formal.
- Programa Regulado de Incentivos para Pequeños Ahorros: Se recomienda implementar un programa de depósitos regulares (semanales o quincenales) con fondos estatales de contrapartida, hasta un límite anual, para incentivar el ahorro, brindar certificación permanente y priorizar el acceso a líneas de crédito blandas.
 - Métodos: (a) Préstamos de emergencia con montos pequeños, aprobación rápida y período de gracia; (b) Préstamos productivos a largo plazo con apoyo técnico.
 - Condiciones: Tarifas subsidiadas, garantías no tradicionales (garantías comunitarias o estatales parciales) y reestructuración de proyectos en caso de dificultades.
- Microseguros y Productos Complementarios de Ahorro Planificado: Los productos de ahorro vinculados a objetivos específicos (educación, formalización laboral, capital semilla) permiten acumular fondos mediante la planificación financiera y garantizar que se utilicen para fines específicos.
- Optimización del Acceso: Es importante considerar los horarios laborales de las trabajadoras domésticas migrantes, ofrecer puntos de servicio nocturnos o en fin de semana, y brindar alternativas digitales sencillas y capacitación para facilitar el uso de billeteras vinculadas a cuentas básicas sin interrumpir su horario laboral.
- Redes Cooperativas y Fondos Comunitarios: Se recomienda promover cooperativas de ahorro y crédito lideradas por las trabajadoras, proporcionar capital semilla y asistencia técnica, y establecer fondos rotatorios comunitarios para situaciones de emergencia.

Estos mecanismos pueden fortalecer la confianza, fortalecer el liderazgo de las mujeres migrantes y fomentar la sostenibilidad local.

Estrategia de implementación: Coordinación de todas las partes (Diamantes solidarios)

- Estado: Su rol se centra en el liderazgo y la financiación, así como en la coordinación de una respuesta integral entre diversas agencias. Se recomienda la creación de una unidad interinstitucional, compuesta por el MTSS, la DGME, el Ministerio de Economía, Industria y Comercio e instituciones financieras públicas, para diseñar, implementar y promover productos financieros inclusivos. El Estado debería financiar fondos de contrapartida y fondos de garantía parcial para apoyar los servicios sociales, y establecer requisitos flexibles para el mantenimiento de registros contables básicos mediante mecanismos alternativos de verificación y supervisión. Asimismo, es esencial un marco regulatorio que restrinja la usura y sancione a los intermediarios informales.
- Mercado: Desde una perspectiva de mercado, la innovación y la oferta son clave. Se recomienda que los bancos y cooperativas públicas implementen productos piloto, mientras que las empresas Fintech pueden ofrecer canales digitales convenientes y procesos de incorporación simplificados. De igual manera, es crucial desarrollar programas y acuerdos de responsabilidad social para reducir los costos de las remesas y transferencias, y promover la inclusión financiera
- Hogares y Empleadores: El uso de incentivos o subsidios fiscales para fomentar la formalización del empleo de las trabajadoras domésticas y facilitar su acceso a productos financieros, como las contribuciones voluntarias a cuentas de ahorro o las contribuciones equivalentes de las empresas. Por otra parte, las campañas de sensibilización son cruciales para promover la responsabilidad financiera compartida en los hogares y reconocer el valor del trabajo de cuidados.
- Comunidad: Las comunidades desempeñan un papel crucial en la movilización de acciones y el fomento de la confianza. Asociaciones como ASTRADOMES y otros grupos locales pueden servir como canales para la validación, difusión, capacitación y gestión de cooperativas. Se recomienda la formación de "promotores financieros" entre las

trabajadoras domésticas migrantes remuneradas nicaragüenses. Estas personas pueden replicar la educación financiera y brindar apoyo a sus pares, fortaleciendo así la confianza y la participación comunitaria.

4.4.3 Ámbito social

Para el ámbito social, se identificaron tres ejes primordiales: la seguridad social, el seguro por riesgos y el acceso a la educación. Para las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes nicaragüenses, estos derechos suelen quedar en un segundo plano, muchas de ellas apenas logran asegurarse por vías alternativas y no existe mecanismos que garanticen el cumplimiento de la normativa ni la mejora sostenida de sus condiciones sociales. Ante esta realidad, se proponen recomendaciones orientadas a fortalecer la protección social y avanzar hacia una mayor equidad social.

4.4.3.1 Poco acceso al seguro social como asalariadas

La ausencia de aseguramiento es una de las problemáticas más persistentes en las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes nicaragüenses. Muchas de ellas no son aseguradas por sus patronos, o bien no cuentan con ningún tipo de cobertura. Esta exclusión tiene un impacto directo en el acceso a servicios de salud, protección por riesgos laborales y el derecho a una pensión futura, lo que aumenta la vulnerabilidad social y económica de estas mujeres. Desde la economía feminista se han propuesto varios mecanismos para mejorar la formalización de esta ocupación, entre ellas la creación de incentivos fiscales, la distribución de información sobre los beneficios para personas empleadoras y trabajadoras, la implementación de subsidios, herramientas de monitoreo, inspección y sanción e incluso acciones como la negociación colectiva según (Suaya et al., 2023).

Una experiencia internacional que aporta elementos valiosos para fortalecer el aseguramiento de las personas migrantes es el Régimen Especial para Salvadoreños en el Exterior (SALEX) del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), este permite a personas migrantes mantener su cobertura de salud y pensión mediante modalidades flexibles de cotización individual desde el extranjero OIT (2020b). Este modelo demuestra que es posible diseñar esquemas adaptados a las nuevas trayectorias laborales de las personas, tomando en cuenta los flujos migratorios y las cadenas de valor. El TDR es parte de este contexto por lo que se requieren

mecanismos que garanticen la máxima cobertura de estas mujeres trabajadoras, siendo que cada actor cumpla su rol en permitir y facilitar estas condiciones.

Costa Rica ha dado pasos relevantes en esta dirección mediante el Reglamento para la Inscripción de Patronos y el Aseguramiento Contributivo de las trabajadoras domésticas (Reglamento N° 8914), que permite acumular las cotizaciones de varios patronos, y cotizar en base a una Base Mínima Contributiva (BMC) reducida (hasta el 50 %) cuando el salario de la trabajadora sea inferior a la BMC fijada por la CCSS (OIT, 2021). Sin embargo, la evidencia muestra que este esquema no ha logrado garantizar la cobertura efectiva para todas las trabajadoras, debido a la persistente informalidad, la debilidad en la fiscalización y el desconocimiento generalizado sobre los procedimientos.

En este contexto es necesario reforzar las herramientas ya implementadas con una estrategia integral que combine concientización, fiscalización y apoyo estatal. A corto plazo, se pueden potenciar las campañas de información, fortalecer la inspección laboral y otorgar subsidios parciales para familias en condición de vulnerabilidad. A mediano plazo, avanzar hacia mecanismos automáticos de inscripción y subsidios más amplios que reduzcan la dependencia de la voluntad de cada patrono. En el largo plazo se debe plantear como horizonte la creación de un seguro universal para el TDR financiado con impuestos, para garantizar que ninguna mujer quede fuera de la protección social.

Desde la perspectiva del Diamante de Cuidados, las acciones deben involucrar a los distintos actores:

- Estado: Liderar campañas de información claras y accesibles donde se detallen los beneficios del aseguramiento, los procedimientos de inscripción y las consecuencias legales de no cumplir con la normativa. Además, otorgar subsidios parciales y/o totales para las familias en condición de vulnerabilidad que contratan trabajadoras domésticas, con el fin de transitar a un esquema de protección universal.
- Mercado: Tanto trabajadoras como personas empleadoras deben responder a los incentivos Estatales, aplicando las diferentes medidas las trabajadoras con mejores ingresos deben de aceptar y exigir ser aseguradas por sus patronos.

- Familias: Asumir la corresponsabilidad en la formalización, entendiendo que el aseguramiento no es un “gasto” sino una garantía de derechos para quienes realizan un trabajo indispensable para la reproducción social.
- Comunidad: Organizaciones como ASTRADOMES, Asociaciones de Desarrollo e instituciones como el INAMU y la DGME pueden cumplir un papel clave en la difusión comunitaria, acompañando a las trabajadoras en los procesos de aseguramiento y en la denuncia de incumplimientos.

Si bien la universalización del seguro social puede parecer una propuesta disruptiva constituye el horizonte más consciente para garantizar el reconocimiento y la protección de quienes sostienen la reproducción social a través del TDR.

4.4.3.2 Falta de seguro de riesgos de accidentes laborales

La falta de seguro contra accidentes laborales para las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes en Costa Rica pone de manifiesto una brecha estructural de protección que las hace más vulnerables a los riesgos físicos, químicos y ergonómicos inherentes a su ocupación. Esta falta de cobertura no solo agrava la inseguridad económica de estas mujeres y sus familias, sino que también traslada los costos de los accidentes al sector privado, omitiendo la responsabilidad colectiva de garantizar condiciones laborales seguras y dignas.

Para ello, se recomienda implementar, coordinar y administrar un sistema de seguro obligatorio y accesible, coordinado y administrado por la CCSS, el INS y el MTSS. Este sistema debería adoptar un modelo simplificado de afiliación y cotización para prevenir la evasión fiscal de los empleadores y promover la inclusión, garantizando la cobertura de todas las trabajadoras del hogar.

Desde la perspectiva del "Diamante del Cuidado", la implementación de esta medida requiere la acción concertada de cuatro actores clave. El Estado debe liderar el desarrollo regulatorio, garantizar la supervisión y subsidiar parcialmente las cotizaciones de los empleadores con capacidad limitada. Los empleadores, por su parte, tienen la responsabilidad moral y legal de registrar a sus trabajadores y cubrir las cotizaciones correspondientes. Las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes deben recibir campañas de sensibilización y formación para

fortalecer su comprensión de este derecho a la seguridad social y tener fácil acceso a los canales para denunciar infracciones. Finalmente, organizaciones de la sociedad civil y asociaciones como ASTRADOMES pueden desempeñar un papel clave en la supervisión independiente, el apoyo jurídico y la sensibilización pública para concienciar sobre la importancia de este derecho.

Por lo tanto, el seguro de riesgos laborales no solo es una herramienta de protección económica, sino también un paso decisivo hacia el reconocimiento social y legal del TDR como una actividad vital que merece la misma protección y garantías que otros sectores productivos.

4.4.3.3 Bajo nivel educativo

Se propone un programa nacional de educación inclusiva y flexible para trabajadoras del hogar migrantes nicaragüenses con el fin de superar los bajos niveles educativos que limitan su movilidad social y autonomía económica. Esta política debe reconocer la triple vulnerabilidad que enfrentan las mujeres migrantes —género, situación migratoria y empleo doméstico— y, por lo tanto, requiere enfoques disruptivos que trasciendan los enfoques educativos tradicionales. El programa incluiría tres componentes clave:

- Horarios de estudio flexibles y formatos de aprendizaje adaptativos (nocturno, en línea y semipresencial) para conciliar el trabajo y la formación.
- Reconocimiento del aprendizaje previo y certificación de competencias para transformar la experiencia laboral doméstica en cualificaciones formales.
- Ofrecer becas, subsidios y eliminar las barreras de documentación para garantizar el acceso a la educación de las mujeres en situación migratoria irregular.

Desde una perspectiva económica feminista, esta política considera la educación no solo como una herramienta para la empleabilidad, sino también como un derecho y una herramienta para la redistribución social. Como argumentan Fraser (2013) y Pérez-Orozco (2014), la justicia de género requiere no solo la redistribución de recursos, sino también el reconocimiento del valor del trabajo de cuidados. Invertir en la educación de las trabajadoras del hogar migrantes nicaragüenses implica devolverles parte del valor social que generan, ya que su trabajo impulsa la incorporación de miles de mujeres costarricenses al mercado laboral, impulsando así la economía del país.

Además, basándose en el enfoque de capacidades de Sen (1999) y Nussbaum (2000), ampliar la educación no solo aumenta sus ingresos futuros, sino que también amplía su libertad real para elegir la vida que desean. Esta política reconoce que la exclusión educativa limita gravemente sus capacidades y perpetúa ciclos de inestabilidad.

Desde la perspectiva del diamante de los cuidados, el rol de estos actores es crucial para garantizar la viabilidad de esta propuesta:

- Estado: Liderar el desarrollo de marcos regulatorios que garanticen el acceso universal a programas educativos flexibles, ofrecer becas a las trabajadoras del hogar migrantes y coordinarse con los Ministerios de Educación y Migración para eliminar las barreras de documentación.
- Mercados: Las empresas y las cooperativas de capacitación técnica pueden ofrecer programas personalizados y de bajo costo, complementados con incentivos estatales, para integrar la capacitación con oportunidades de empleo formal y productivo.
- Las familias y los empleadores: compartir la responsabilidad de garantizar que las condiciones laborales permitan a los trabajadores participar en programas educativos y evitar largas jornadas laborales que les impidan recibir capacitación.
- Comunidad: Las organizaciones de la sociedad civil (como ASTRADOMES) pueden fortalecer la educación comunitaria, brindar asesoramiento y apoyo psicosocial, y servir como garantes del cumplimiento de las políticas.

Esta política es disruptiva porque rompe con la lógica asistencialista y reconoce que la educación de las trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses no es un asunto personal, sino un pilar de la justicia social, la igualdad de género y la sostenibilidad económica. Al mismo tiempo, posiciona la educación como una estrategia para la autonomía, la movilidad social y la redistribución, expresando los esfuerzos colectivos del Estado, el mercado, la familia y la sociedad civil.

4.4.3.4 Del TDR a la movilidad social: hacia alternativas laborales para el desarrollo

Si bien las recomendaciones anteriores buscan urgentemente mejorar las condiciones actuales en el sector de la TDR, cualquier política que se centre exclusivamente en la dignidad de

este sector corre el riesgo de convertirlo en el único objetivo de las mujeres migrantes pobres. Por lo tanto, no se trata solo de garantizar los derechos en el sector de la TDR, sino también de facilitar vías genuinas de movilidad laboral que permitan que este trabajo sea una fase de transición, en lugar de una identidad permanente.

❖ Programa Nacional De Movilidad Laboral y Transición Productiva para Trabajadoras del Hogar Migrantes

Se propone la creación de un Programa Nacional de Movilidad Laboral y Transición Productiva para Trabajadoras del Hogar Migrantes. El objetivo es garantizar que el TDR no sea una condición permanente, sino una fase de transición hacia ocupaciones mejor remuneradas y socialmente reconocidas. Este programa busca ofrecer trayectorias profesionales diferenciadas en sectores como la atención especializada (para personas mayores y con discapacidad), el cuidado infantil certificado, la hostelería, el turismo comunitario y la economía digital de base, con formación gratuita, certificación oficial y acceso garantizado para las mujeres migrantes, incluso aquellas en situación irregular.

Este enfoque se basa en el reconocimiento de que Costa Rica se ha beneficiado históricamente del éxodo provocado por la crisis política en Nicaragua y ha absorbido mano de obra barata para apoyar el cuidado en los hogares costarricenses. Por lo tanto, la responsabilidad ética del Estado no se limita a regular las condiciones mínimas de trabajo dentro del TDR, sino que debe garantizar que estas mujeres tengan una verdadera libertad de elección en su profesión y que la feminización y la migración del TDR no se conviertan en un mecanismo estructural de subordinación económica.

Implementación por parte de los actores del Diamante del Cuidado:

- Estado: A través del INA, el MEP (Ministerio de Educación Pública) y el MTSS, debe promover el desarrollo de itinerarios formativos con rápida certificación y validación de conocimientos previos, de modo que la experiencia en el TDR cuente como capital de trabajo para el acceso a ocupaciones de mayor nivel. Además, como parte de una política activa de empleo con un enfoque restaurativo, debe establecer cuotas obligatorias de contratación en los sectores público y privado para mujeres migrantes certificadas.

- Mercado: Las empresas de sectores como la sanidad privada, el turismo, el sector servicios y la economía verde pueden beneficiarse de exenciones fiscales por la contratación de egresadas del Programa de Mujeres Migrantes, garantizando así mejores condiciones laborales que las del TDR. También se fomenta la creación de cooperativas de trabajo gestionadas por las propias mujeres para facilitar su transición hacia la autogestión económica.
- Familias trabajadoras: Deben reconocer que el acceso a la contratación de una persona trabajadora doméstica migrante no puede basarse en el mantenimiento de relaciones desiguales. En el marco de este programa, pueden participar proporcionando referencias laborales formales, cofinanciando parcialmente procesos de formación o facilitando la transición laboral dentro de sus redes familiares o empresariales.
- Organizaciones sociales: Actúan como centros de apoyo, ofreciendo orientación profesional, apoyo psicológico y seguimiento para evitar que la transición laboral fracase debido a la inseguridad emocional o incluso, por la sobrecarga del asumir los cuidados propios.

En síntesis, existe una necesidad urgente de implementar políticas públicas y nuevas normativas en el TDR. Las brechas laborales, económicas y sociales han sido puestas en evidencia demostrando que el marco normativo actual ha sido insuficiente para reivindicar al TDR como una profesión de valor, necesaria para el sostenimiento de la vida. Reconociendo esto, es que se deben abordar las políticas públicas, de manera integral desde una perspectiva que incluya y reconozca las particularidades que enfrenta el TDR y a quienes se dedican a este, así como el cómo esto se agrava al ser una mujer migrante nicaragüense

Por lo descrito, se parte en implementar el modelo del diamante de los cuidados y sus actores: Estado, familias, mercado y sector comunitario. El articular en torno a las jornadas desreguladas, la ausencia de contratos escritos formales, el limitado o poco acceso a la protección social y seguros de riesgo, así como a los salarios bajos y la exclusión financiera, requieren de la intervención coordinada de estos actores para promover condiciones laborales dignas, una seguridad social efectiva que sea por y para todas, así como el ejecutar programas que ayuden en su formación educativa y profesional.

No solamente debemos formular políticas públicas para nivelar las condiciones precarias existentes, sino que se debe atacar el problema central de raíz y reconocer que, si solo se hace esto, seguiría perpetuándose esta problemática, conduciendo a estas mujeres a un círculo vicioso que las condiciona a poder desempeñarse únicamente al TDR, por limitarlas a no tener la opción de ejercer en alguna otra profesión en el país. Por ello, es imprescindible el integrarlas de forma plena a la economía formal y aparte de esto, aplicar vías efectivas de movilidad social, puesto que será lo que permitirá que estas mujeres puedan transformar los términos de referencia tanto para su familia como a nivel personal.

Por lo tanto, es necesario el proteger los derechos de las trabajadoras sin olvidar lo imperante que es fomentar la equidad del trabajo de cuidado y del TDR, de forma en que estas mujeres puedan gozar un mayor bienestar y podamos así empezar a retribuirles poco a poco de la ínfima deuda social existente para ellas, las mujeres que sostienen nuestra economía día con día.

Capítulo 5: Conclusiones y aportes

El primer objetivo de este trabajo de investigación se fundamentó en describir el entorno institucional y normativo que envuelve al TDR realizado por las mujeres migrantes nicaragüenses en Costa Rica. Un análisis del marco legal e institucional reveló que, a pesar de la ratificación por Costa Rica de los convenios internacionales de la OIT que garantizan condiciones de trabajo dignas para las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes, la implementación efectiva de estos derechos a la realidad sigue estando significativamente limitada.

Si bien se han dado modificaciones en el régimen jurídico nacional en pro de que acople dentro de este las necesidades específicas de la población trabajadora doméstica remunerada, como lo fue la modificación del Capítulo VIII del Código de Trabajo (que hace referencia de manera directa al TDR) mediante la Ley No.8726 del 02 de julio del 2009; estas más que traducirse en la realidad como un avance en términos de sus derechos laborales y sociales, han fungido como un diferenciador que intentó en papel integrarlas al contexto laboral nacional, más en la práctica no se ha realizado el correcto seguimiento de que se cumpla lo que plantea. Por ejemplo; aunque este propone el salario mínimo legal igual al de las demás ocupaciones, en términos del

año 2025, sigue siendo una realidad el que estas mujeres perciban un salario mínimo significativamente menor.

Asimismo, en tiempos de pandemia la mayor parte de las trabajadoras domésticas remuneradas nicaragüenses que no fueron despedidas, laboraron más de las 48 horas diurnas máximas semanales o de las 36 horas nocturnas establecidas como límite; percibiendo inclusive con estas jornadas laborales extenuantes, el mismo salario inferior al mínimo legal. Sumando el hecho de que aun siendo altamente expuestas a poder contraer COVID-19, la mayoría no contaban con un seguro social de respaldo, pese a que se establece que las personas empleadoras del TDR deben garantizárselos.

La situación migratoria de las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes nicaragüenses limita su participación en la representación sindical, lo que debilita su capacidad para defender y promover sus propios intereses laborales. Si bien la Ley General de Migración y Extranjería (n.º 8487) establece la igualdad de obligaciones y derechos para extranjeros y costarricenses, en la práctica, la mayoría de las personas empleadoras intentan contratar a trabajadoras domésticas en situación migratoria vulnerable, aprovechando lagunas legales, lo que perpetúa el trabajo informal y la explotación. Si bien se han logrado algunos avances en las políticas públicas, los rezagos han propiciado la persistencia de condiciones laborales precarias. La intervención institucional es limitada, siendo el INAMU el principal organismo de apoyo. Sin embargo, organizaciones lideradas por trabajadoras domésticas remuneradas migrantes como ASTRADOMES – donde incluyen inclusive a costarricenses bajo su amparo - desempeñan un papel crucial en la protección y promoción de los derechos laborales ante las deficiencias del sistema nacional.

El segundo objetivo de este estudio fue analizar las condiciones laborales, económicas y sociales del TDR realizado por mujeres migrantes nicaragüenses en Costa Rica. Los hallazgos revelan que la informalidad, la falta de contratos escritos y la ausencia de prestaciones básicas generan dependencia económica hacia las personas empleadoras y debilitan la protección de derechos fundamentales. Además, la temporalidad del empleo y los bajos ingresos reducen la estabilidad financiera, dificultan la satisfacción de necesidades básicas, limitan la planificación y

refuerzan la vulnerabilidad estructural. En el ámbito social, factores como la ubicación geográfica, la calidad de la vivienda, las escasas oportunidades educativas y la falta de información sobre derechos laborales incrementan el riesgo de abusos y explotación. Estas condiciones restringen la movilidad social y la autonomía de las trabajadoras, profundizando las brechas entre zonas urbanas y rurales, así como entre generaciones y grupos etarios.

La evidencia indica que estos retos requieren intervenciones coordinadas a nivel nacional, comunitario y familiar, orientadas a fortalecer la autonomía, reducir la vulnerabilidad y garantizar condiciones de vida dignas. Para ello, se necesitan políticas integrales que promuevan la formalización del empleo, amplíen el acceso a la educación, fortalezcan la protección social y mitiguen riesgos económicos. Solo un enfoque de este tipo permitirá enfrentar la persistente precariedad del trabajo doméstico remunerado y avanzar hacia un desarrollo más inclusivo y equitativo.

El tercer objetivo se centró en determinar las implicaciones de la pandemia por COVID-19 en las condiciones laborales, económicas y sociales de las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes nicaragüenses en Costa Rica. Para este se elaboró el IPTDR con datos de la ECE (2018-2023) del INEC, la cual a pesar de no ser recolectada con fines de análisis exclusivos de población migrante, tras acoplar su data en función de medir la precariedad, cumplió con revelar que la crisis sanitaria ha exacerbado la precariedad existente y ampliado las brechas de desigualdad al aumentar la precariedad del empleo y la carga de trabajo, y erosionar derechos de facto como las licencias, vacaciones y prestaciones como el aguinaldo. La inseguridad económica y la persistente informalidad laboral han limitado la capacidad de estas trabajadoras para afrontar los impactos de la pandemia, lo que afecta directamente su bienestar físico, mental y económico.

Durante la crisis se profundizaron las desigualdades geográficas y etarias. Las trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses provenientes de zonas rurales y marginadas enfrentaron mayores obstáculos para acceder a vivienda digna, servicios básicos y redes de apoyo. La edad y la experiencia también influyen en la vulnerabilidad: quienes poseen mayor trayectoria y conocimiento de sus derechos logran negociar mejores condiciones, mientras que las más jóvenes suelen quedar atrapadas en empleos informales y precarios, sin protección efectiva. La

pandemia puso en evidencia las limitaciones estructurales del sector y la urgencia de políticas públicas más resilientes que fortalezcan las protecciones laborales, sociales y económicas. Asimismo, el COVID-19 subrayó la necesidad de incorporar las brechas regionales, etarias y educativas en el diseño de intervenciones. Los hallazgos indican que las políticas deben adaptarse al contexto para garantizar mecanismos de protección eficaces y sostenibles. Esto implica combinar acciones de formalización laboral, fortalecimiento de la protección social y apoyo económico, de manera que el sector pueda mantener su resiliencia ante futuras crisis.

El cuarto objetivo se enfocó en diseñar recomendaciones de política pública que contribuyan a la mejora en las condiciones laborales, económicas y sociales de las mujeres migrantes nicaragüenses que laboran como trabajadoras domésticas en Costa Rica. El análisis recopilado indica que la formalización del trabajo, la regulación efectiva de la jornada laboral, la promoción de contratos escritos y la implementación de inspecciones diferenciadas son medidas fundamentales para reducir la vulnerabilidad laboral. Una combinación de mecanismos flexibles de monitoreo, sistemas seguros de denuncia y campañas de concientización dirigidas a personas empleadoras y trabajadoras, fortalece la responsabilidad compartida de todos los actores, incluyendo el Estado y las organizaciones comunitarias.

En el ámbito económico, garantizar salarios justos, promover la inclusión financiera y establecer mecanismos de subsidio para familias de bajos ingresos son clave para mejorar la autonomía y la resiliencia de las personas trabajadoras. Estas medidas reducen la dependencia de préstamos informales, limitan la deuda improductiva y mejoran el ahorro y la planificación económica, impactando directamente en la seguridad y el bienestar de las personas trabajadoras que realizan TDR.

A nivel social, ampliar el acceso a la educación básica y la alfabetización fortalece la resiliencia de las mujeres trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses ante la explotación y la comprensión de sus derechos. La implementación de seguros de riesgos laborales y una cobertura efectiva de la seguridad social complementan estas medidas, garantizando la protección de las trabajadoras contra accidentes y enfermedades.

La investigación de las dimensiones laboral, económico y social de las trabajadoras domésticas remuneradas nicaragüenses reveló que su vulnerabilidad no puede entenderse de forma aislada: la inseguridad laboral, la inestabilidad económica y las limitaciones sociales interactúan y se refuerzan mutuamente. Esta interdependencia refleja la lógica del modelo del diamante de los cuidados, que reconoce cómo los factores institucionales, familiares, comunitarios y de mercado se combinan para mantener o limitar la autonomía de quienes realizan labores de cuidado. La evidencia sugirió que la informalidad, la falta de contratos y la protección social inadecuada no solo afecta los ingresos, sino también la movilidad social, la salud física y mental, y la capacidad de las trabajadoras para ejercer sus derechos y negociar condiciones justas.

Desde esta perspectiva, las recomendaciones de políticas públicas deben ser holísticas, integrando las dimensiones laboral, económica y social. La formalización laboral, el acceso efectivo a la seguridad social, los mecanismos de inclusión financiera y los programas de alfabetización y educación básica no solo pueden reducir la precariedad, sino también fortalecer la posición de las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes en el marco social y económico que sustenta la reproducción del cuidado. Por tanto, la implementación sostenida de estas estrategias es un paso decisivo hacia la equidad, demostrando que proteger y valorar a las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes, para el caso de estudio fueron las nicaragüenses, no es sólo un imperativo legal o económico, sino también una condición estructural para garantizar un sistema de cuidado sostenible y equitativo en Costa Rica.

Una política transformadora en torno al TDR migrante debe ir más allá que únicamente corregir aquellos aspectos más críticos. Se requiere de un plan nacional para el sostenimiento de la vida, que incluya como uno de sus ejes centrales el TDR. Este plan debe ejecutarse mediante una coordinación institucional sólida que articule al MTSS, la CCSS, el INAMU, la DGME, las Redes Nacionales de Cuido y otras entidades relacionadas con la temática. Para alcanzar metas como estas a corto y largo plazo, se recomienda replantear las prioridades en materia fiscal. El Estado costarricense es responsable de distribuir eficientemente los recursos, además de ser el ente encargado de velar por el bienestar de las personas en su territorio, lo cual incluye mejorar la dignificación de empleos como el TDR.

Se recomienda implementar mecanismos ágiles de regularización migratoria para las trabajadoras que ya participan en el mercado laboral nacional. Sin un marco inclusivo, cualquier intento por dignificar el TDR será insuficiente. Este sector forma parte de las cadenas globales de cuidado: mujeres migrantes sostienen hogares costarricenses y los propios en Nicaragua mediante remesas. Como país receptor, Costa Rica desempeña un papel clave en esta reorganización transnacional, por lo que urge avanzar hacia una política de corresponsabilidad regional que reconozca el valor económico y social del cuidado y garantice estabilidad jurídica y laboral a quienes lo realizan.

Asimismo, se plantea ampliar la agenda de investigación y fortalecer el monitoreo de indicadores laborales, económicos y sociales vinculados al TDR. Las estadísticas son un insumo esencial para diseñar, evaluar y ajustar políticas públicas. Se requiere mayor detalle sobre la población migrante, que sostiene gran parte del sector pero permanece subregistrada en los sistemas nacionales. Igualmente, la falta de un indicador sobre contratos escritos constituye una limitación crítica, pues este documento formaliza la relación laboral y asegura derechos básicos. Sin su obligatoriedad e incorporación en registros oficiales, resulta imposible dimensionar con precisión la magnitud de la precarización.

La situación de las trabajadoras domésticas migrantes nicaragüenses requiere mayor análisis, particularmente en el contexto de la crisis de cuidados y la pirámide generacional invertida. Esta investigación revela su continua vulnerabilidad a los derechos laborales básicos, lo que presenta obstáculos que deben superarse antes de abordar otros desafíos vitales, como la autonomía personal, el desarrollo profesional o la posibilidad de concretar sus planes de vida. Hoy en día, estas mujeres enfrentan un profundo dilema existencial: sustentar a sus familias en Nicaragua mediante remesas y, al mismo tiempo, cuidar de sus familias en Costa Rica a expensas de la maternidad directa. Esto representa una doble injusticia económica y social que permanece ampliamente ignorada en la agenda pública.

Ante esta realidad, el presente estudio tiene como objetivo establecer un punto de partida para investigaciones futuras en áreas poco exploradas, tales como la atención a las necesidades humanas y emocionales de las trabajadoras domésticas migrantes, las

repercusiones intergeneracionales derivadas de la separación familiar que enfrentan en su búsqueda de mejores oportunidades, y el vínculo entre la migración irregular y el acceso a derechos laborales.

Desde la perspectiva económica, es necesario ampliar el análisis hacia temas como la distribución del ingreso, la segmentación del mercado laboral y la incorporación del trabajo doméstico en las cuentas nacionales. También se requiere estimar el costo social de la informalidad y su impacto fiscal, así como diseñar incentivos que fomenten la formalización del sector. Igualmente, resulta clave evaluar el efecto de políticas innovadoras - basadas en inclusión financiera, educación y fortalecimiento del sistema de cuidados - sobre la productividad, el bienestar y la movilidad social de estas trabajadoras. Por otra parte, se abren nuevas líneas de investigación sobre el impacto de tecnologías que automatizan tareas domésticas y los retos que plantean para la economía del cuidado.

La economía es esencial para comprender estos fenómenos sociales; por ello, se deben seguir generando aportes que fortalezcan el estudio de la economía del cuidado y la reproducción social. Más que evidenciar una problemática, este trabajo busca abrir rutas de reflexión y acción que, desde una perspectiva económica y social, contribuyan a restituir a estas mujeres lo que históricamente se les ha negado.

Referencias

- Acuña, G. (2005). *La inmigración en Costa Rica: Dinámicas, desarrollo y desafíos*. Proyecto Fondo OPEC-UNFPA, Ministerio de Salud de Costa Rica. San José, Costa Rica. https://web.archive.org/web/20150724075158/http://www.ministeriodesalud.go.cr/gestores_en_salud/derechos%20humanos/migracion/inmigracr.pdf
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7.^a ed.). <https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines/bias-free-language/gender>
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica (5a ed.)*. Caracas: Episteme. https://books.google.co.ve/books?id=y_743ktfK2sC&printsec=frontcover&source=gbs_g

[e_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](#)

Arriagada, I., Anderson, J., Aguirre Cuns, R., Hirata, H., Rodríguez-Enríquez, C., Pineda Duque, J. A., Meil, G., Romero-Balsas, P., Rogero-García, J., Perrotta, V., Sorj, B., Martín Palomo, M. T., Genta, N., Díaz Gorfinkiel, M., Faur, E., Pereyra, F., Scavino Solari, S., Pacheco Gómez, E., & Domínguez Amorós, M. (2020). *Miradas latinoamericanas a los cuidados* (K. Batthyány, Coord.). CLACSO / Siglo XXI Editores. [https://www.clacso.org.ar/libreria-latinoamericana/libro_detalle.php?id_libro=2293&pageNum_rs_libros=0&orden=nro or den](https://www.clacso.org.ar/libreria-latinoamericana/libro_detalle.php?id_libro=2293&pageNum_rs_libros=0&orden=nro_or den)

Artavia-Jiménez, M. y Morera, A. (2017). *Calidad del empleo de los trabajadores adolescentes en Costa Rica con base en la ENAHO 2011-2015: Lineamientos de mejora*. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Costa Rica). [https://www.researchgate.net/publication/355769412 CALIDAD DEL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES ADOLESCENTES EN COSTA RICA CON BASE EN LA ENAHO 2011-2015 LINEAMIENTOS DE MEJORA](https://www.researchgate.net/publication/355769412_CALIDAD_DEL_EMPLEO_DE_LOS_TRABAJADORES_ADOLESCENTES_EN_COSTA_RICA_CON_BASE_EN_LA_ENAHO_2011-2015_LINEAMIENTOS_DE_MEJORA)

Artavia-Jiménez, M. y Quirós, F. (2019). El trabajo doméstico en Costa Rica: La necesidad de cuidado para transformar y sostener la vida. *Perspectivas*, (6). <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/fesamcentral/15803.pdf>

Artazcoz, L. (2020). Salud laboral. Modulo 10. En Plan de Calidad para el Sistema Nacional de Salud de España. Agència de Salut Pública de Barcelona, España. https://www.sanidad.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/equidad/11modulo_10.pdf

Asamblea Legislativa de Costa Rica. (2013). Aprobación del Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos (Convenio 189). http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_articulo.aspx?nValor1=1&nValor2=76227&nValor3=95081&nValor5=2¶m1=NRA.

Asamblea Legislativa de Costa Rica. (2022). Creación del Sistema Nacional de Cuidados y Apoyos para personas Adultas y Personas Adultas Mayores en Situación de Dependencia (Sinca). https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=97181&nValor3=130901&strTipM=TC

- Banco Central de Costa Rica. (2023). Producto Interno Bruto por Actividad Económica. BCCR. <https://gee.bccr.fi.cr/indicadoreseconomicos/Cuadros/frmVerCatCuadro.aspx?idioma=1&CodCuadro=%205784>
- Banco Central de Costa Rica. (2024a). Cuenta del trabajo doméstico no remunerado de Costa Rica. Año de referencia 2022. Boletín de resultados, mayo 2024. BCCR. <https://www.bccr.fi.cr/indicadores-economicos/CuentaSateliteTrabajoDomesticoNoRemunerado/Boletin resultados CTDN R 2022.pdf>
- Banco Central de Costa Rica. (2024b). Aspectos socioeconómicos de las remesas familiares en Costa Rica, 2024. BCCR. https://www.bccr.fi.cr/publicaciones/DocPoliticaCambiariaSectorExterno/Informe_remesas_2024.pdf
- Bastos, L. y Hernández, J. (2022). Las migraciones en Costa Rica: desarrollo de políticas migratorias recientes para su atención. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-11/PNUDLAC-working-paper-36-Costa%20Rica-ES.pdf>
- Borge, D. (2006). Migración y Políticas públicas: elementos a considerar para la administración de las migraciones entre Nicaragua y Costa Rica. *Población y Salud en Mesoamérica*, 3 (2), 1-17. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/psm/article/view/4566/4381>
- Buenadicha, C., Gemma, G., Hermosilla, M., Loewe, D. y Pombo, C. (2019). La gestión ética de los datos. https://www.researchgate.net/publication/332079098_LA_GESTION_ETICA_DE_LOS_DATOS
- Camacho, A. (2014). “Flexibilización sin precarización: estrategias para prevenir la precarización en la era de la modernización económica”. *Revista Criterio Jurídico*. Vol. 13,2., pp. 11-33. <https://repository.urosario.edu.co/items/1b141c3d-0ab3-45c7-8290-cb6072dd055f>
- Caro, F. y Camisassa, J. (2022). Esenciales, pero no reconocidas: las trabajadoras domésticas remuneradas y el impacto de la pandemia. Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento, CIPPEC. Argentina.

<https://www.cippec.org/textual/las-trabajadoras-domesticas-remuneradas-y-el-impacto-de-la-pandemia/>

- Carrasco, C. (2013) "El cuidado como eje vertebrador de la nueva economía". Cuadernos de *Relaciones Laborales*, 31(1), 39-56. <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/41627/39688>.
- Carrasco, C. y Díaz, C. (2017). *Economía feminista. Desafíos, propuestas, alianzas*. Edición Entrepueblos: Barcelona. https://www.entrepueblos.org/wp-content/uploads/2017/07/Libro-Economia-feminista_web.pdf
- Carrasco, C., Mayordomo, M., Domínguez, M. y Alabart, A. (2004). Trabajo con mirada de mujer. Propuesta de una encuesta de población activa no androcéntrica. *Consejo Económico y Social*. vol.155, pp:1-252 Madrid, España.
- Casas, J., Repullo, J. R. y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Atención Primaria*, 31(8), 527-538.
- Castel, R. (1995). La metamorfosis de la cuestión social: Una crónica del salariado. Buenos Aires: Paidós. <https://catedracoi2.files.wordpress.com/2013/05/castel-robert-la-metamorfosis-de-la-cuestic3b3n-social.pdf>
- Castel, R. (2010). El ascenso de las incertidumbres: Trabajo, protección, estatuto del individuo. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica. <https://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/view/36877>
- Ceminari, Y. y Stolkiner, A. (2018). El cuidado social y la organización social del cuidado como categorías claves para el análisis de políticas públicas. *X Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología, Facultad de Psicología – UBA*. [El cuidado social y la organización social del cuidado como categorías claves para el análisis de políticas públicas](#)
- Chinchilla, M. (2022). Caracterización y perspectiva del trabajo doméstico remunerado y no asalariado en El Salvador. Centro de Estudios de Género. <https://genero.ues.edu.sv/1097-2/>

- Colomo, J. (2003). Desarrollo, subdesarrollo y migraciones internacionales a comienzos del siglo XXI. *Revista Espacio, Tiempo y Forma*.
https://www.javiercolomo.com/index_archivos/Migra.htm
- Comisión de Trabajo Doméstico Remunerado (2023). Agenda Interinstitucional de Trabajo Doméstico Remunerado 2023-2026. Colección Políticas públicas para la igualdad y equidad de género. <https://d1gqqtien6gys07.cloudfront.net/wp-content/uploads/2023/09/Agenda-Interinstitucional-de-Trabajo-Domestico-Remunerado.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2007). *Consenso de Quito*. Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Naciones Unidas. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/2aa90cb8-a3c4-425d-ba81-013083a65f9c/content>
- Confederación Sindical Internacional. (2023). *Fondo de Solidaridad de la CSI*. <https://www.ituc-csi.org>
- Consejo Nacional de Rectores (2008). *Estado de la Región en Desarrollo Humano Sostenible: Un informe desde Centroamérica y para Centroamérica*. Estado de la Nación. <https://repositorio.conare.ac.cr/handle/20.500.12337/1205>
- Corella, E. y Quirós, N., (2016). Análisis con perspectiva feminista, de la evolución y alcances de la actual legislación laboral en materia de trabajo doméstico remunerado en Costa Rica. (Tesis de Licenciatura, Universidad de Costa Rica). https://iij.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdfmanager/eilyn_corella_alfaro_nathalia_quiros_sanchez_tesis_completa_133.pdf
- Debandi, N., Fernández y Patallo, M., Leguizamón, C., Argentieri, C., Gurrieri, J., Texido, E., Modolo, V. y Miranda, M. (2017). Derechos humanos de personas migrantes - Manual Regional. Instituto de Políticas Públicas en Derechos Humanos del MERCOSUR. <http://hdl.handle.net/20.500.11788/1698>
- Delgado, R. (2016). Notas sobre la cuestión laboral y migratoria hoy: migración forzada, desarrollo desigual e imperialismo. *Theomai* (33), 157-173. <https://www.redalyc.org/pdf/124/124444642011.pdf>

- Engels, S. (1884). *El origen de la familia, la propiedad privada y el estado*.
<https://www.marxists.org/espanol/m-e/1880s/origen/cap9.htm>
- Enlaces Nicaragüenses. (2023). Trabajo doméstico: Desigualdad laboral y derechos de las trabajadoras domésticas migrantes. Universidad de Costa Rica.
https://enlacesnica.org/uploads/1/1/0/6/110676097/desigualdad_derechos_trabajadoras_migrantes_enlacesnica_ucr_2023.pdf
- Esping- Andersen, G. (2000). *Fundamentos sociales de las economías post- industriales*. Barcelona: Ariel. <https://recyt.fecyt.es/index.php/res/article/download/64706/39287/0>
- Esquivel, A., Espino, A., Pérez, L., Rodríguez, C., Salvador, S., Pedetti., G. y Vásconez, A. (2012). *La economía feminista desde América Latina. Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región*. ONU Mujeres. Organización de las Naciones Unidas.
<https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2012/6/la-economia-feminista-desde-america-latina>
- Estrada, F., León, G., Molina, N. y Morales, A. (2012). Migraciones y derechos laborales en Centroamérica: características de las personas migrantes y de los mercados de trabajo. 1ª. ed. San José, C.R.: FLACSO, 2012. https://biblioteca.clacso.edu.ar/Costa_Rica/flacso-cr/20170704035626/pdf_186.pdf
- EUROsociAL. (2015). *Grupos vulnerables, informe sobre el abordaje de la vulnerabilidad*. Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP). http://sia.eurosociasocial-ii.eu/files/docs/1447416430-informe_grupos%20vulnerables.pdf
- Ezquerro, S. (2018). ¿Qué hacer con los cuidados? De la Economía Feminista a la democratización de los cuidados. *Viento Sur*, (156). https://vientosur.info/wp-content/uploads/spip/pdf/7-de_la_economia_feminista_a_la_democratizacion_de_los_cuidados.pdf
- Federici, S. y Austin, A. (2018). *Salario para el trabajo doméstico*.
<https://tintalimon.com.ar/public/w1bs89e0o8gor1cj38po957zwn6i/Salario%20para%20el%20trabajo%20domestico.pdf>

- Fernández, A., Voorend, K., Alvarado, D., Contreras, J., Gatica, G. y Navarro, G. (2023). *Migración, feminización y pobreza en Costa Rica*. Notas de coyuntura migratoria en Costa Rica, (2). <https://cicde.uned.ac.cr/images/cicde/recursos/NotasCoyunturaMigratoria-2-Septiembre2023.pdf>
- Fernández, J. y Curbelo, E. (2018). Sobre el concepto de institución. Universidad de Buenos Aires. <https://www.aacademica.org/000-122/145.pdf>
- Fraser, N. (2013). *Fortunes of feminism: From state-managed capitalism to neoliberal crisis*. Verso.
- García, A., Barahona, M., Castro, C., y Gomátriz, E. (2022). Costa Rica: Mujeres migrantes laborales y trata de mujeres y niños. Oficina Internacional del Trabajo. <https://aprendizaje.warnathgroup.com/wp-content/uploads/2022/10/Costa-Rica-migracion-laboral-femenina-y-trafico-de-mujeres-y-ninos.pdf>
- García, B. (2011). Las carencias laborales en México: conceptos e indicadores. En E. Pacheco, E. de la Garza y L. Reygadas (Coords.), *Trabajos atípicos y precarización del empleo* (81-113). El Colegio de México. https://sotraem.izt.uam.mx/wp-content/uploads/2023/02/CarenciasLab_Garcia.pdf
- García, C. y García, S. (2000). Para una valoración del trabajo más allá de su equivalente monetario. *Cuaderno de Relaciones Laborales*. nº. 17, p. 45. Universidad Complutense: Escuela de Relaciones Laborales. <http://hdl.handle.net/10486/668481>
- Gatica, G. (2017). Aportes de las personas migrantes y refugiadas a la creación de riqueza en Costa Rica. *Rupturas*, 8 (1), 63-92. <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rupturas/article/view/1974>
- Gatica, G. (2022). Remesas familiares: Las contribuciones a Centroamérica de quienes tuvieron que irse. *Revista Rupturas*, 12(2), 1-29. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-24662022000200001#:~:text=En%20ausencia%20de%20%C3%A9stas%20%20podr%C3%ADa,dejaran%20de%20recibir%20este%20ingreso
- Gómez, J. (2010). La migración internacional: teorías y enfoques, una mirada actual. *Semestre económico*, 13 (26), 81-99. <https://www.redalyc.org/pdf/1650/165014341004.pdf>

- González, M. (2021). La sostenibilidad de la vida. Una visión desde la economía feminista. *Revista de estudios humanísticos y sociales*, 63 (169). <https://islas.uclv.edu.cu/index.php/islas/article/view/1178>
- Gorz, A. (1995). La crisis de la idea de trabajo y la izquierda post-industrial, en *Capitalismo, Socialismo, Ecología*, Capítulo VII, Ed. HOAC, Madrid, pp.77-78.
- Gracia, F., Pinazo, D., Carrero, V. (2001). Implicación, Compromiso, y Centralidad con el Trabajo: ¿Es o no el mismo concepto? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17 (1), pp. 109-121. <https://journals.copmadrid.org/jwop/archivos/77075.pdf>
- Guzmán, G., Mendia, I., Mujika, I. y Zirion, I. (2019). *Investigación feminista en tiempos de violencia, resistencias y decolonialidad*. Hegoa. https://publicaciones.hegoa.ehu.eus/uploads/pdfs/409/metodologia_feminista.pdf?1557744901
- Guzmán, L. (1982). Las fuentes secundarias. Escuela de Trabajo Social, Universidad de Costa Rica. <https://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000169.pdf>
- Hamui-Sutton, A. y Varela-Ruíz, M. (2012) Metodología de investigación en educación médica: La técnica de grupos focales. *Investigación en Educación Médica*. 2013;2(1):55-60. Elsevier, México. <https://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v2n5/v2n5a9.pdf>
- Hernández, A. y Gentile, A. (2022). Trabajo doméstico en tiempos de coronavirus: La precariedad de las empleadas de hogar migrantes en España. *REMHU*, 30, (65), p.57-72. <https://www.scielo.br/j/remhu/a/4kJdfGx3dNMVP3WkDp8GD8j/?format=pdf>
- Hernández. J. (2022). Factores de vulnerabilidad social en población inmigrante nicaragüense empobrecida en Costa Rica, 2019. *Población y Salud en Mesoamérica*, 20(1). <https://www.scielo.sa.cr/pdf/psm/v20n1/1659-0201-psm-20-01-373.pdf>
- Hernández-Sampieri, S., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V. ISBN: 978-1-4562-2396-0. https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

- Herrera, J. (2014). Las instituciones, su diseño y cambio en las organizaciones. *Polis*, 10 (2).
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-23332014000200002
- Hochschild, A. R. (2000). *Global care chains and emotional surplus value*. In W. Hutton & A. Giddens (Eds.), *On the Edge: Living with Global Capitalism* (pp. 130–146). Jonathan Cape.
- Hodgson, G. (2001). El enfoque de la economía institucional. *Análisis económico*, 16 (33), 3-41.
<https://www.redalyc.org/pdf/413/41303301.pdf>
- Instituto de la Mujer (2010). *La Salud Laboral de las Mujeres. Salud XIV. Gobierno de España, Ministerio de Igualdad. 5a Reimpresión 2010.*
https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaSalud/Publicaciones/docs/GuiasSalud/Salud_XIV.pdf
- Instituto Latinoamericano de Enseñanza Técnica y Superior. (2022). ¿Qué son las técnicas de investigación y para qué sirven? Instituto Latinoamericano de Enseñanza Técnica y Superior (ILET). <https://ilet.mx/que-son-las-tecnicas-de-investigacion-y-para-que-sirven/>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2014). Clasificación de Ocupaciones de Costa Rica (COCR-2011). Instituto Nacional de Estadística y Censos, INEC.
https://inec.cr/wwwisis/documentos/INEC/Censos/2011_Censo_Nacional_Poblacion_Vivienda/Clasificaciones/Censo_2011_Clasificacion_Ocupaciones_COCR.pdf
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2015). Índice de Pobreza Multidimensional (IPM) Resultados Generales. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC. Costa Rica.
https://accionsocial.ucr.ac.cr/sites/default/files/documentos/indice_pobreza_multidimensional_2015.pdf
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2018-2023). Microdatos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) [Conjuntos de datos]. Catálogo Central de Datos del INEC.
https://sistemas.inec.cr/nada5.4/index.php/catalog/?page=1&sort_by=year&sort_order=desc&ps=15
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2018-2023). Microdatos de la Encuesta Continua de Empleo (ECE) [Conjuntos de datos]. Catálogo Central de Datos del INEC.

[https://sistemas.inec.cr/nada5.4/index.php/catalog/?page=1&sort by=year&sort order =desc&ps=15](https://sistemas.inec.cr/nada5.4/index.php/catalog/?page=1&sort%20by=year&sort%20order=desc&ps=15)

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2019). Sinopsis sobre empleo formal e informal nacional según posición en el empleo y sexo. Encuesta Continua de Empleo II Trimestre 2019. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC. https://admin.inec.cr/sites/default/files/media/reempleoeceiitri2019-01_2.xlsx

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2020). Sinopsis sobre empleo formal e informal nacional según posición en el empleo y sexo. Encuesta Continua de Empleo II Trimestre 2020. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC. https://admin.inec.cr/sites/default/files/media/reempleoeceiitri2020-01_2.xlsx

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2021). Encuesta Nacional de Hogares. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC. Costa Rica. <https://inec.cr/estadisticas-fuentes/encuestas/encuesta-nacional-hogares>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2022a). Microdatos de Encuesta Financiera a Hogares 2022 (ENFIHO) [Conjunto de datos]. Catálogo Central de Datos del INEC. <https://sistemas.inec.cr/nada5.4/index.php/catalog/308>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2022b). Microdatos de Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2022 (ENUT) [Conjunto de datos]. Catálogo Central de Datos del INEC. <https://sistemas.inec.cr/nada5.4/index.php/catalog/316>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2023). Encuesta Nacional de Hogares. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC. Costa Rica. <https://inec.cr/estadisticas-fuentes/encuestas/encuesta-nacional-hogares?startdate=2023-06-10&enddate=2024-05-10>

Instituto Nacional de las Mujeres. (2021). Afectaciones del COVID-19 en la vida de las mujeres en Costa Rica. Instituto Nacional de las Mujeres. [https://observatoriodegenero.poder-judicial.go.cr/images/Biblioteca/Informes/Afectaciones del COVID-19 en la vida de las mujeres en Costa Rica 1.pdf](https://observatoriodegenero.poder-judicial.go.cr/images/Biblioteca/Informes/Afectaciones%20del%20COVID-19%20en%20la%20vida%20de%20las%20mujeres%20en%20Costa%20Rica%201.pdf)

- International Labour Office. (2015). *ILO Global estimates of migrant workers and migrant domestic workers: results and methodology / International Labour Office - Geneva: ILO, 2015.* <https://www.ilo.org/media/437486/download>
- Izcarra, S. (2013). Aproximación teórica al estudio de los procesos migratorios permanentes. *Estudios Sociales*, 42. <https://www.scielo.org.mx/pdf/estsoc/v21n42/v21n42a2.pdf>
- Jenson, J., and Denis Saint-Martin. 2003. "New routes to social cohesion? Citizenship and the social investment state." *Canadian Journal of Sociology*, Vol. 28, No. 1, pp. 77–99.
- Jiménez-Montero, D. (2020). *Transformación de las condiciones laborales de las mujeres ocupadas en el sector manufacturero en Costa Rica para su desarrollo y autonomía económica.* (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Costa Rica). Repositorio UNA. <https://repositorio.una.ac.cr/server/api/core/bitstreams/529b1542-d054-4d80-95ea-26be64819413/content>
- Jiménez, D. y Sánchez, C. (2024). El Régimen de Zonas Francas y la defamilización de los cuidados en Costa Rica. *Revista Rupturas*, 14 (1). https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-24662024000100053
- Jiménez, R. (1998). *Metodología de la investigación. Elementos básicos para la investigación clínica.* Editorial Ciencias Médicas. [http://www.hospitalameijeiras.sld.cu/hha/sites/all/informacion/servicios/dpto%20inv%20y%20proyectos/Methodologia de la Investigacion 1998.pdf](http://www.hospitalameijeiras.sld.cu/hha/sites/all/informacion/servicios/dpto%20inv%20y%20proyectos/Methodologia%20de%20la%20Investigacion%201998.pdf)
- Kandel (2016). Doscientos años de división sexual del trabajo. *Topia Revista*. <https://www.topia.com.ar/articulos/doscientos-anos-division-sexual-del-trabajo>
- Kitzinger, J. (1995). *Qualitative Research: Introducing Focus Groups.* BMJ (Clinical research ed.). 311. 299-302. 10.1136/bmj.311.7000.299. https://www.researchgate.net/publication/15566389_Qualitative_Research_Introducing_Focus_Groups
- Lerussi, R. (2008). Trabajo doméstico y migraciones de mujeres en Latinoamérica. El caso de las nicaragüenses en Costa Rica Punteo para un enfoque de reflexión y acción feministas. *Anuario de Estudios Centroamericanos*, Universidad de Costa Rica, 183-203. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/anuario/article/download/1164/1225/1689>

- Lexartza, L. (2021). *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio núm. 189*. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Primera edición 2021. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_828455.pdf
- Lexartza, L., Chaves, M y Carcedo, A. (2016). Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe. OIT. <https://www.ilo.org/es/media/432086/download>
- López, E. (2020). Informe técnico. La COVID-19 y el trabajo doméstico en Argentina. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_742115.pdf
- López-Ruíz, M. (2018). Empleo y trabajo: (De)construyendo realidades. *Scielo*, 21 (2). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492018000200075
- Lóyzaga, O. y Curiel, V. (2014). El trabajo doméstico. Análisis crítico. Sección Artículos de Investigación. Corte Interamericana de Derechos Humanos. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r33516.pdf>
- Mackintosh, M. y Koivusalo, M. (2005). "Health systems and commercialization: In search of good sense." In M. Mackintosh and M. Koivusalo (eds.), *Commercialization of Health Care: Global and Local Dynamics and Policy Responses*. UNRISD, Geneva and Palgrave Macmillan, Basingstoke
- Martínez, C. (2018). Investigación Descriptiva: Tipos y Características. <https://s9329b2fc3e54355a.jimcontent.com/download/version/1545253266/module/9548087569/name/Investigaci%C3%B3n%20Descriptiva.pdf>
- Marx, K. (1979). *El capital: Tomo I*. Digitalizado por LIBROdot.com. Universidad Rafael Landívar. <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/CAPTOM1.pdf>
- Mata, L. (26 de enero de 2021). Los sujetos de estudio. Investigación. *Investigalia.cr*. <https://investigaliacr.com/investigacion/los-sujetos-de-estudio/#:~:text=Los%20sujetos%20de%20estudio%20son,con%20enfoque%20cuantitativo%20o%20cualitativo>

- McKay, S., Jefferys, S., Paraksevopoulou, A., Keles, J. (2012). *Study on precarious work and social rights*. London Metropolitan University.
https://www.researchgate.net/publication/344338990_Study_on_Precarious_work_and_social_rights
- Medina-Vincent, M. (2019). La economía feminista frente a la racionalidad económica autointeresada. *Veritas*, (42).
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-92732019000100029
- Mérienne, F (2019). Las relaciones de género en el mundo obrero industrial costarricense entre 1960 y 1980: El caso del sector textil en el área metropolitana de San José. (Tesis de Postgrado en Historia, Universidad de Costa Rica).
<https://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/80468/MAESTR%C3%8DA%20DOCUMENTO%20FINAL%20SEP%20.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2024). Bono al Trabajo de la Mujer.
<https://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/programas-sociales/adultos/bono-al-trabajo-de-la-mujer>
- Ministerio de Trabajo de Colombia. (2012). Servicio doméstico. Guía de trabajo. VLex. ISBN:978-958-8717-39-5. <https://vlex.com.co/vid/modalidades-trabajo-servicio-domestico-489040962>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2018-2023). Lista de salarios mínimos del sector privado y decretos. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, MTSS. Costa Rica.
https://www.mtss.go.cr/temas-laborales/salarios/salario_minimo.html
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2024). Lista de salarios mínimos. Sector Privado 2024. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, MTSS. Costa Rica.
https://www.mtss.go.cr/temas-laborales/salarios/Documentos-Salarios/lista_salarios_2024.pdf
- Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General de Migración y Extranjería. (2023). Estrategia de empleabilidad para personas migrantes en el marco del sistema nacional de empleo.
https://www.mtss.go.cr/empleo-formacion/estrategia_empleabilidad_CSAEM.pdf

- Montero, N. (22 de setiembre de 2023). Costa Rica lucha por mejorar las condiciones laborales de los trabajadores domésticos. MUNDIARIO. <https://www.mundiario.com/articulo/costa-rica/costa-rica-lucha-mejorar-condiciones-laborales-trabajadores-domesticos/20230922183849281361.html>
- Mora, A. y Guzmán, M. (2018). Aspectos de la migración nicaragüense en Costa Rica. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/es/publications/spanish/viewer/Aspectos-de-la-migraci%C3%B3n-nicarag%C3%BCense-en-Costa-Rica.pdf>
- Mora, M. (2010). *Ajuste y empleo: La precarización del trabajo asalariado en la era de la globalización*. El Colegio de México. <https://estudiossociologicos.colmex.mx/index.php/es/article/view/226>
- Morales, R. (2018). Inmigración y empleo en Costa Rica: Un análisis con perspectiva de género a partir de la Encuesta Continua de Empleo. Vol. 23, N° 54, (51-71), ISSN: 1409-1070, julio-diciembre, 2018. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/eys/v23n54/2215-3403-eys-23-54-51.pdf>
- Mora-Salas, G. (2012). *La medición de la precariedad laboral: problemas metodológicos y alternativas de solución*. 9. 89-124. https://www.researchgate.net/publication/268109394_La_medicion_de_la_precariedad_laboral_Problemas_metodologicos_y_alternativas_de_solucion
- Murguialday, B. y Bosque, A. (1994). *Riesgos en salud en el trabajo de ama de casa*. EMAKUNDE / Emakumearen Euskal Erakundea, Instituto Vasco de la Mujer - Ayuntamiento de Lejona, Leioako Udala (Eds.). https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/es_emakunde/adjuntos/externa.02.riesgos.salud.trabajo.ama.casa.cas.pdf
- North, D. (1990). Instituciones, cambio institucional y desempeño económico. Fondo de Cultura Económica. <https://teoriaeconomicahistoria2020.wordpress.com/wp-content/uploads/2019/08/douglass-north-instituciones-cambio-institucional-y-desempenc83o-economico-1a-parte-1.pdf>

- Nussbaum, M. (2000). *Women and human development: The capabilities approach*. Cambridge University Press. https://genderbudgeting.wordpress.com/wp-content/uploads/2012/12/nussbaum_women_capabilityapproach2000.pdf
- O'Connor, J. (2003). Desarrollo desigual y combinado y crisis ecológica. *Ambient. Soc.* 6 (2). <https://www.scielo.br/j/asoc/a/Bmpk4RkW4Sv3zRkSGQZxHVC/?lang=es>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2018). The unspoken servitude of women domestic workers. <https://www.ohchr.org/en/stories/2018/09/unspoken-servitude-women-domestic-workers>
- Oliveira, O. y Ariza, M. (1997). "División sexual del trabajo y exclusión social". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, no.5, pp:183-202. <https://www.undav.edu.ar/general/recursos/adjuntos/8176.pdf>
- ONU Mujeres, Organización Iberoamericana de Seguridad Social, Organización Internacional del Trabajo. (2022). Acceso de las personas trabajadoras domésticas remuneradas a la seguridad social en Iberoamérica. [https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2022-11/Informe_TrabajadorasDomesticas_FINAL%20\(1\).pdf](https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2022-11/Informe_TrabajadorasDomesticas_FINAL%20(1).pdf)
- Organización de las Naciones Unidas Mujeres, Organización Internacional del Trabajo y Comisión Económica para América Latina. (2020). *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19*. ONU Mujeres. [https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2023-06/ES_Trabajadoras%20Remuneradas%20del%20Hogar%20v11.06.20%20 .pdf](https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2023-06/ES_Trabajadoras%20Remuneradas%20del%20Hogar%20v11.06.20%20.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas. (2023). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Edición especial. Organización de las Naciones Unidas. https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Spanish.pdf?_gl=1*1k0jlu1*_ga*MjExMzE5ODM3Ni4xNzExMjQzODE4*_ga_TK9BQL5X7Z*MTcxMTI0MzgxNy4xLjEuMTcxMTI0MzgzMC4wLjAuMA
- Organización Internacional del Trabajo. (1948). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (Núm. 87).

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100> INSTRUMENT ID:
[312232](#)

Organización Internacional del Trabajo. (1949). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (Núm. 98).

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100> INSTRUMENT ID:
[312243](#)

Organización Internacional del Trabajo. (2004). ¿Qué es el trabajo decente? Organización Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS LIM 653 SP/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo. (2009). Promoción del trabajo decente en las relaciones de trabajo encubiertas. Confederación Sindical de trabajadores/as de las Américas. <https://www.ilo.org/es/media/447286/download>.

Organización Internacional del Trabajo. (2011a). C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (número 189). <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100> ILO CODE:C189

Organización Internacional del Trabajo. (2011b). Condiciones de trabajo, riesgos y género. Género, salud y seguridad en el trabajo. <https://www.ilo.org/es/media/455166/download>

Organización Internacional del Trabajo. (2012). Situación del trabajo doméstico remunerado en América Latina. Panorama Laboral 2012. <https://www.ilo.org/es/media/1591/download?utm>

Organización Internacional del Trabajo. (2013a). Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (número 189). Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101> COMMENT ID:4012643

Organización Internacional del Trabajo. (2013b). FORLAC. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_244404.pdf

- Organización Internacional del Trabajo. (2015). Indicadores clave del mercado de trabajo. Novena Edición. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498940.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). ¿Qué es un empleo temporal? Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_536960/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2020a). La situación de precariedad en las trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe se acentúa frente a la crisis de COVID-19. <https://www.ilo.org/es/resource/news/la-situacion-de-precariedad-en-las-trabajadoras-domesticas-en-america>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020b). Sistematización de la experiencia del Régimen especial para salvadoreños en el exterior (SALEX) del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS). Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. <https://www.social-protection.org/gimi/Media.action?id=17084>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021a). El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a 10 años del Convenio núm. 189. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/documents/publication/wcms_828455.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2021b). *Fondo Multipartenariado de la OIT: Informe anual 2021*. <https://www.ilo.org>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021c). Trabajo doméstico en América Latina y el Caribe marcado por la informalidad y fuerte pérdida de empleos por COVID-19. <https://www.ilo.org/es/resource/news/trabajo-domestico-en-america-latina-y-el-caribe-marcado-por-la-informalidad>
- Organización Internacional del Trabajo. (2023a). La vía hacia el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_885233.pdf

- Organización Internacional del Trabajo. (2023b). Mecanismos de cumplimiento implementados por la Inspección del Trabajo en el ámbito del trabajo doméstico remunerado en Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y México. <https://www.ilo.org/es/media/362651/download>
- Organización Internacional del Trabajo. (2024a). El trabajo decente y la economía del cuidado. <https://www.ilo.org/es/media/534406/download>
- Organización Internacional del Trabajo. (2024b). Trabajo. <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3315?page=1>
- Organización Internacional para las Migraciones. (2019). Glosario de la OIM sobre migración. Organización Internacional para las Migraciones (OIM). <https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml-34-glossary-es.pdf>
- Organización Internacional para las Migraciones. (2022). DTM Monitoreo de Flujo Migratorios Irregulares en la Zona Norte de Costa Rica, La Cruz, Upala, Los Chiles (26 octubre 2021-15 febrero 2022). IOM, Costa Rica. <https://dtm.iom.int/reports/monitoreo-de-flujo-migratorios-irregulares-en-la-zona-norte-de-costa-rica-la-cruz-upala-los>.
- Organización Mundial de la Salud. (2018). Género y salud. Organización Mundial de la Salud, OMS. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico/Organización Internacional del Trabajo. (2018). Cómo los inmigrantes contribuyen a la economía de Costa Rica, Éditions. OCDE, París, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2018/07/how-immigrants-contribute-to-costa-rica-s-economy_g1g92f58/9789264303867-es.pdf
- Orozco, A. (2009). Cadenas globales de cuidado. *Serie género, migración y desarrollo*. Naciones Unidas, INSTRAW. <https://trainingcentre.unwomen.org/instraw-library/2009-R-MIG-GLO-GLO-SP.pdf>
- Orozco, M. (2022). Los migrantes nicaragüenses en Costa Rica: Vulnerabilidad e implicaciones de su integración. Diálogo Interamericano. <https://thedialogue.org/wp-content/uploads/2022/06/Migracion-nicaraguense-hacia-Costa-Rica.pdf>

- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Oviedo, L. (2022). *Contribuciones de la migración reciente al desarrollo sostenible: el caso de Costa Rica*. En Martínez, J. y Cano, M. (Eds), *Sobre las contribuciones de la migración al desarrollo sostenible*, 329-378. CEPAL. <https://celade.cepal.org/documentos/plataforma/Update/RecursosDifusion/ContribMigracionDesSost2023es.pdf>
- Patiño, M., Solís, A. y Galo, C. (2008). Estudio exploratorio y binacional (Nicaragua – Costa Rica), sobre la incidencia de la migración en las mujeres. Una lectura desde la perspectiva de las mujeres. Organización Internacional para las Migraciones. Fondo de Población de las Naciones Unidas 2008. [Informe Final Estudio Genero Binacional OIM UNFPA Marzo 2008](#)
- Pennella, S. (2022). *El cuidado como derecho humano: El cambio de paradigma y la redistribución de los cuidados como principales desafíos de las políticas públicas*. Defensoría del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. <https://defensoria.org.ar/noticias/especialgenero-el-cuidado-como-derecho-humano-el-cambio-de-paradigma-y-la-redistribucion-de-los-cuidados-como-principales-desafios-de-las-politicas-publicas-2/>
- Pérez-Orozco, A. (2014). *Subversión feminista de la economía: Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Traficantes de Sueños. <https://traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Subversi%C3%B3n%20feminista%20de%20la%20econom%C3%ADa%20de%20Traficantes%20de%20Sue%C3%B1os.pdf>
- Perkins, C. (1898). *Mujer y economía*. Un estudio de la relación económica entre hombres y mujeres como un factor de la evolución social. <https://digital.library.upenn.edu/women/gilman/economics/economics.html>
- Pineda, B., De Alvarado, E. y De Canales, F. (1994). *Metodología de la investigación, manual para el desarrollo de personal de salud, Segunda edición*. Organización Panamericana de la Salud. Washington.

<http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodologia%20de%20la%20Investigacion%20Mensual%20para%20el%20Desarrollo%20de%20Personal%20de%20Salud.pdf>

Piore, M. (1979). *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*. Cambridge University Press.

https://beckassets.blob.core.windows.net/product/readingsample/464593/9780521280587_excerpt_001.pdf

Programa Salud, Trabajo y Ambiente. SALTRA (2004). Costa Rica. Código de Trabajo. Compendio Normativa. Programa Salud, Trabajo y Ambiente, SALTRA. Universidad Nacional de Costa Rica, UNA. <https://www.saltra.una.ac.cr/index.php/es/>

Pujol, M. (2003), "Into the margin", en Barker, Drucilla K., y Kuiper, Edith (eds.), *Towards a feminist philosophy of economics*, pp:21-37, Routledge, Londres y Nueva York. <https://philpapers.org/rec/PUJIT>

RAE. (2024). *Jornal*. Real Academia Española. <https://dle.rae.es/jornal>

Ramírez, C. (2002). La tasa Tobin: un impuesto de buenas acciones. *Semestre económico*, 5 (10). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5248652.pdf>

Ramírez, L. y Corredor, J. (2022). *Migración y trabajo decente: Retos para el Sur Global*. Bogotá: Editorial Dejusticia, 2022. <https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2022/02/Migracio%CC%81nTrabajo-Web.pdf>

Razavi, S. (2007). *The political and social economy of care in a development context: Conceptual issues, research questions, and policy options* (UNRISD Programme Paper No. 3). United Nations Research Institute for Social Development. <https://cdn.unrisd.org/assets/library/papers/pdf-files/razavi-paper.pdf>

Reygadas, L. (2011). Introducción: trabajos atípicos, trabajos precarios: ¿dos caras de la misma moneda? En E. Pacheco, E. de la Garza y L. Reygadas (Coords.), *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. El Colegio de México. https://www.researchgate.net/publication/321274819_Introduccion_trabajos_atipicos_trabajos_precarios_dos_caras_de_la_misma_moneda

Ríos, M. (2012). Metodología de las ciencias sociales y perspectiva de género. En N. Blazquez (Ed.), *Investigación feminista. Epistemología, metodología y representaciones sociales*.

- Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades Universidad Nacional Autónoma de México. https://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/ceiich-unam/20170428032751/pdf_1307.pdf
- Rodgers, G., y Rodgers, J. (1989). *Precarious Jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in western Europe*. International Institute for Labour Studies. https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/1989/89B09_333_engl.pdf
- Rodgers, G., y Rodgers, J. (1989). *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*. International Institute for Labour Studies. https://www.researchgate.net/publication/43604402_Precarious_Jobs_in_Labour_Market_Regulation_The_Growth_of_Atypical_Employment_in_Western_Europe
- Rodríguez, C. (2012). La cuestión del cuidado: ¿El eslabón perdido del análisis económico? *Revista Cepal*, 106. <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/11524>
- Rodríguez, E. (2020). El trabajo del hogar en tiempos de COVID-19. Organización Internacional del Trabajo (OIT). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_744969.pdf
- Rojas, A (2023). Trabajo doméstico en Costa Rica. Fundación Friedrich Ebert. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/fesamcentral/20722.pdf>
- Romero, J. (2022). Pedí manos y llegaron mujeres: Situación jurídica de las trabajadoras domésticas nicaragüenses en Costa Rica. *Revista de Derecho* No. 33, 72-106. Universidad Centroamericana. https://www.researchgate.net/publication/368376843_Pedi_manos_y_llegaron_mujeres_Situacion_juridica_de_las_trabajadoras_domesticas_nicaraguenses_en_Costa_Rica
- Salas, I. y Ordóñez, F. (2023). Las condiciones laborales de las empleadas domésticas. ¿Dignificación o precariedad? *Revista La Ventana*, (58). <http://revistalaventana.cucsh.udg.mx/index.php/LV/article/view/7671>
- Salas, S., Castro, X., Brown, M., Matteucci, A., Piedra, E. y Rojas, E. (2019). Tercer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica. Editorial EUNED. Instituto Nacional de las Mujeres. – 1 ed. – San José: Instituto Nacional de las Mujeres, 2019. (Colección Estado

- de los Derechos de las Mujeres en Costa Rica; n. 11).
<https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/bitstream/123456789/228/3/RCIEM206.pdf>
- Sallé, M.A., y Molpeceres, L. (2018). Reconocer, redistribuir y reducir el trabajo de cuidados. Prácticas inspiradoras en América Latina y el Caribe. ONU Mujeres.
<https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2018/11/Estudio%20cuidados/2a%20UNW%20Estudio%20Cuidados-compressed.pdf>
- Salvador, S. y Cossani, P. (2020). Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19. Organización de las Naciones Unidas. ONU Mujeres.
<https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2020/05/06/estrabajadoras%20remuneradas%20del%20hogar%20v110620%20 comprimido.pdf?la=es&vs=123>
- Sanz, P. (2019). *La tasa Tobin: articulación y consecuencias*. (Tesis de Fin de Grado, Universidad de Valladolid). <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/40343/TFG-E-853.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sandoval, C. (2015). *No más muros: exclusión y migración forzada en Centroamérica*. Editorial UCR. <https://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/77976/no-mas-muros.pdf?sequence=1>
- Sassen, S. (2014). *Expulsions: Brutality and complexity in the global economy*. Harvard University Press.
- Secretaría Técnica Consejo de Salud Ocupacional. (2024). Guía de salud ocupacional para la realización del trabajo doméstico /Consejo de Salud Ocupacional. – San José, Costa Rica: MTSS, 2024.37 p.: il.
https://www.cso.go.cr/documentos_relevantes/manuales_guias/guias/Guia%20de%20salud%20Ocupacional%20de%20trabajo%20domestico%202024%20Digital%20.pdf
- Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Oxford University Press.
https://kuangaliablog.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/07/amartya_kumar_sen_development_as_freedombookfi.pdf

- Solís, A. (2007). Desafíos de la mujer migrante en los países de destino [Ponencia presentada en el Seminario “Mujer y Migración”, San Salvador, El Salvador]. En Conferencia Regional sobre Migración (RCM), Seminario sobre mujeres migrantes: Memoria del Seminario “Mujer y Migración” (pp. 64-71). OIM; ACNUR; Red Regional de Organizaciones Civiles para las Migraciones (RROCM). <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2009/6954.pdf>
- Steelworkers Humanity Fund. (2023). *Annual Report 2023*. <https://www.usw.ca/act/humanity-fund>
- Suaya, A., Kaplan, D., Etcheverry, L. (2023). Políticas públicas para valorar el trabajo remunerado del hogar en América Latina y el Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/es/politicas-publicas-para-valorar-el-trabajo-remunerado-del-hogar-en-america-latina-y-el-caribe>
- Valenzuela, M., Scuro, M. y Vaca, I. (2020). *Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina. Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina*. Serie Asuntos de Género N° 158. (CEPAL). <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46537-desigualdad-crisis-cuidados-migracion-trabajo-domestico-remunerado-america>
- Voorend, K. (2016). *El Sistema de salud como imán. La incidencia la población nicaragüense en los servicios de salud costarricenses*. En C, Sandoval (Ed.), *Migraciones en América Central. Políticas, territorios y actores*. Editorial UCR. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/anuario/article/view/31624>
- Westreicher, G. (2022). Muestreo no probabilístico. Economipedia.com. <https://economipedia.com/definiciones/muestreo-no-probabilistico.html>
- Yeates, N. (2004). *Global care chains: Critical reflections and lines of enquiry*. *International Feminist Journal of Politics*, 6(3), 369–391. <https://doi.org/10.1080/1461674042000235573>
- Zhihong, S. (2022). China. El impacto del COVID-19 en las trabajadoras domésticas y las respuestas políticas. *Documentos de Discusión de DAWN*, (41). https://dawnnet.org/wp-content/uploads/2022/03/DAWN-DP_41_El-Impacto-del-COVID-19-en-las-Trabajadoras-Dome%CC%81sticas-y-las-Respuestas-Poli%CC%81ticas.pdf