



Línea Estratégica:
Autonomía Económica
de las Mujeres



Línea Estratégica:
Autonomía Económica
de las Mujeres

640.4

E61 Entre ocupación y pilar : el trabajo doméstico remunerado en Costa Rica / investigación y comp. Juliana Martínez Franzoni, Sindy Mora, Koen Voorend ; ed. Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica del Sistema de Integración Centroamericana (COMMCA/SICA). - 1ª. ed. - San José, Costa Rica : Secretaría Jurídica del Sistema de la Integración Centroamericana (SG-SICA), 2010.
120 p. ; 28 cm.

ISBN: 978-99923-929-1-1

Entre ocupación y pilar : el trabajo... 2010

1. Economía doméstica. 2. Trabajo remunerado-Costa Rica. 3. Ama de casa. 4. Violación de derechos humanos. 5. Conflicto social. I. Martínez Franzoni, Juliana, 1958-, comp. II. Título.

CRÉDITOS

Coordinación:

Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, UNIFEM
Oficina Regional para México, Centro América, Cuba y República Dominicana
Agenda Económica de las Mujeres (AGEM), www.unifem.org.mx

Elaborado por:

Juliana Martínez Franzoni
Sindy Mora
Koen Voorend¹

San José, Mayo 2009

Revisión Técnica:

UNIFEM-AGEM; Instituto Nacional de las Mujeres de Costa Rica (INAMU); Secretaria Técnica de la Mujer del COMMCA/SICA

Institución Colaboradora:

CONSEJO DE MINISTRAS DE LA MUJER DE CENTROAMERICA (COMMCA)

Edición de texto y corrección de estilo:

Iván Larreynaga Pacas

Concepto, diseño gráfico e ilustración de portada:

Paola Lorenzana y Celina Hernández

Diagramación:

Eunice Abigail Hernández

Publicación realizada por el Consejo de Ministras de la Mujer de Centro América del Sistema de Integración Centroamericana (COMMCA/SICA), gracias al apoyo financiero del Fondo España/SICA de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). Marzo, 2010. www.sica.int/fes/

©2009 Consejo de Ministras de la Mujer de Centro América del Sistema de Integración Centroamericana.
www.sica.int/commca/

Se permite la reproducción total o parcial de los materiales aquí publicados siempre y cuando no sean alterados en su contenido y diseño gráfico, se asignen los créditos correspondientes y se haya autorizado por el COMMCA/SICA.

Se prohíbe la reproducción con fines lucrativos.

¹ El procesamiento estadístico de las encuestas de hogares fue realizado por Luis Ángel Oviedo, a quien agradecemos su rigurosa y paciente colaboración. Agradecemos además a quienes compartieron sus ideas en las entrevistas. También a Irma Arriagada, Merike Blofield, Mauricio Castro Méndez, Mabelle Figueroa, María Flórez-Estrada, Pilar González, Silke Staab y Olimpia Torres, por su revisión y valiosas recomendaciones a una versión previa de este documento. Omisiones y errores son exclusiva responsabilidad nuestra.

ÍNDICE

Índice	Pág.
Presentación	7
Introducción	9
Capítulo I	
El Punto de Partida	11
Capítulo II	
Dinámica Reciente y Características Actuales del TDR	15
2.1 Cambios en la economía y en el mercado laboral	16
2.2 Dos décadas de evolución del TDR, 1987-2007	21
2.3 Características sociodemográficas del TDR	22
2.4 La importancia de la población nicaragüense en el TDR	30
Capítulo III	
Cómo son los Hogares que Contratan TDR	33
Capítulo IV	
Condiciones Laborales: Jornadas, Protección Social y Remuneraciones	37
Capítulo V	
Marco Legal y de Políticas Públicas	47
5.1 Más de medio siglo de retraso en equiparar el marco legal laboral	48
5.2 Reformulación del marco legal: mucho esfuerzo; pocos resultados	52
5.3 La reforma legal aprobada en primer debate en el 2008	59
5.4 Oposición a las reformas: argumentos explícitos y contraargumentos	61
Capítulo VI	
Principales Retos para la Política Pública y la Organización Social	65
BIBLIOGRAFÍA	71
7.1 Referencias Bibliográficas	72
7.2 Siglas más frecuentes	80

ANEXOS	81
8.1 Fuentes estadísticas: uso, limitaciones y recomendaciones	82
8.2 Regresión múltiples hogares contratantes	85
8.3 Tablas que respaldan diagramas y tablas en el documento	89
8.4 Detalles del trabajo de campo realizado	113

PRESENTACIÓN

El Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica del Sistema de la Integración Centroamérica (COMMCA/SICA), es consciente del rol que desempeñan las mujeres en el desarrollo económico y social de los países que integran el SICA, así como de la crudeza con la que se está sintiendo en la región la crisis económica mundial. El contexto actual requiere de acciones de política pública de forma urgente a fin de reducir los factores de vulnerabilidad, falta de opciones laborales y de seguridad que enfrenta la población más pobre de la región dada la brusca pérdida de puestos en la económica formal y la mayor precarización de la economía informal.

Esta población es eminentemente femenina, una vez más son las mujeres quienes cargan con el mayor peso de las crisis socioeconómicas, agravándose la situación de inequidad en cuanto al goce de sus derechos humanos y por ende de su calidad de vida y la de sus familias. Viven día a día la fragmentada y heterogénea realidad centroamericana que entre otras, genera dramáticas brechas de género, obligando, sin más dilación, a construir un espacio socioeconómico regional como medio para mejorar el desarrollo de sus países y la región.

La creciente integración de las mujeres en el mercado laboral y el incremento de hogares con jefatura

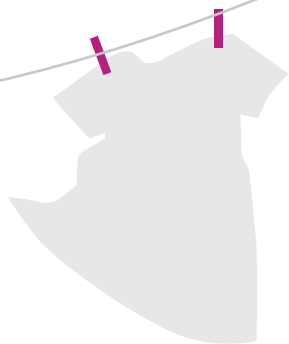
femenina, son factores que están provocando cambios en la composición de los hogares y al mismo tiempo en la distribución de las tareas del cuidado de las personas. El trabajo doméstico remunerado suele ser una solución para este dilema pero la pregunta que no debemos dejar de hacernos es ¿hasta qué punto esta ocupación está aportando a la equidad de género?

Por otra parte, la falta de oportunidades de empleo y la agudización de la situación económica de los hogares ha conllevado también a lo que se conoce como la feminización de la migración. Una gran parte de las mujeres que emigran se ubican en el trabajo doméstico remunerado en los países receptores de esa migración siendo éstos, en su gran mayoría, países con mayor desarrollo que el país de origen. Los análisis sobre los flujos migratorios están motivando la reflexión sobre la falta de políticas de cuidado en los países de destino así como en los impactos para las familias de las mujeres en sus países de origen. Entonces aquí nos surge otra interrogante- ¿hasta qué punto está siendo útil para la sociedad el crecimiento en trabajo doméstico remunerado?

La presente publicación busca ser un insumo para promover un mayor conocimiento sobre el trabajo doméstico remunerado, ampliando así la conciencia sobre las brechas entre los derechos de las personas

trabajadoras en el sector y sobre la necesidad de que se considere como un sector económico que requiere de políticas específicas que lo dignifique como un tipo de trabajo en el mercado laboral. Esta fuente de empleo a la que miles de familias recurren como un mecanismo de conciliación entre el trabajo doméstico, y de mercado, y una estrategia de sobrevivencia para miles de familias pobres merece gozar de las normas laborales globales, evitando la violación de los derechos humanos de las personas trabajadoras.

Mayra Díaz Méndez
Presidenta Pro Tempore COMMCA
Julio-Diciembre 2009





INTRODUCCIÓN

Este estudio fue encomendado a la Agenda Económica de las Mujeres por parte del Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica (COMMCA). El objetivo es contar con un estudio regional y varios estudios nacionales, que documenten las condiciones actuales y las políticas deseables para mejorar las condiciones laborales y sociales de las trabajadoras domésticas en América Central.

El análisis que sigue a continuación se enfoca en cómo son, en qué condiciones trabajan, y cuáles son los retos que enfrentan las más de ciento treinta mil personas, principalmente mujeres, que en Costa Rica son actualmente contratadas para cuidar y “hacer oficio”. Para ello, presentamos primero, las características socio demográficas de quienes desempeñan este trabajo, las condiciones sociales y laborales en que lo hacen, y las principales características de los hogares que las contratan. Este acercamiento nos permite destacar en qué perfil de personas en general, y de mujeres en particular, deberían estar enfocadas qué tipos de política pública.

Este análisis, basado en encuestas existentes y en una tercera diseñada para la región centroamericana en el marco de este estudio, nos permite documentar pero también ampliar el conocimiento previo. Por ejemplo, contrariamente a lo que se supone, el trabajo doméstico remunerado (TDR) en Costa Rica es principalmente realizado por costarricenses y no por nicaragüenses. Además de la necesidad imperiosa de que les sean reconocidos derechos establecidos para el resto de la población trabajadora, como la jornada diaria de 8 horas, estas trabajadoras necesitan de otras políticas, como las relacionadas con “conciliar” vida familiar y vida laboral. Como tercer ejemplo, y desde el punto de vista de los hogares contratantes, es evidente la importancia del trabajo doméstico remunerado en amortiguar las tensiones entre familia y trabajo que

viven más de setecientas mil mujeres en el país, en el marco de profundas inercias, rígidas e inamovibles divisiones del trabajo entre hombres y mujeres, por un lado, y entre familias, Estados y mercados, por el otro. Por eso, además de cambios en las condiciones laborales se requiere dar un salto cualitativo en la oferta de servicios públicos dirigidos a promover la corresponsabilidad en los cuidados, tanto al interior de las familias como con el Estado y las empresas.

La segunda parte de este estudio documenta el largo camino seguido para corregir la discriminación laboral contra las trabajadoras domésticas, así como el papel de actores institucionales y sociales en promover o en vetar los necesarios cambios. Además de una síntesis de lo acontecido y de los principales argumentos usados, especialmente para vetar, señalamos los principales factores que dificultan los avances. Entre estos se encuentran: la necesidad de fortalecer la representación colectiva de los intereses de las trabajadoras domésticas; el mejorar las alianzas; y el contar con mayor presencia de partidos políticos –y no sólo personas pertenecientes a dichos partidos – ideológicamente decididos a atender los derechos sociales y laborales.

Los retos que enfrenta el país con quienes desempeñan el trabajo doméstico remunerado son múltiples pero están claros. De enfrentarse, se corregirían seis décadas de discriminación legalmente establecida pero también se reconocería la importancia social de estas tareas en el marco de las nuevas tensiones existentes entre vida laboral y vida familiar.



I. EL PUNTO DE PARTIDA

Este estudio se enfoca en cómo son y en qué condiciones trabajan las más de ciento treinta mil personas, principalmente mujeres, que en Costa Rica son actualmente contratadas para cuidar y “hacer oficio”. Son las trabajadoras domésticas remuneradas, las usualmente llamadas “empleadas”, “muchachas” o “señora que ayuda”. Dado que más de 4 por cada 10 mujeres están insertas en el mercado laboral – el doble que hace sólo dos décadas – también nos interesa dar cuenta del servicio doméstico como recurso con el que las familias, pero muy particularmente las mujeres, lidian con las tensiones entre vida familiar y vida laboral.

Hace más de 15 años un estudio pionero realizado por Chaney y García (1993) mostró que en toda América Latina el trabajo doméstico estaba principalmente a cargo de mujeres jóvenes, con un bajo nivel educativo, frecuentemente inmigrantes de países vecinos o del interior de sus propios países. Cuando estas mujeres emigran, usualmente, dejan hijos e hijas en sus países o ciudades de origen a cargo de redes familiares, principalmente femeninas, frecuentemente de abuelas, hermanas e hijas. A cambio, las trabajadoras domésticas utilizan su salario para enviar “ayudas” o remesas a sus madres u otros familiares. En la región centroamericana, Costa Rica es uno de los países en los que cientos de miles de personas migrantes cumplen un papel central en la realización del trabajo doméstico.

Si bien las trabajadoras domésticas realizan un *trabajo* remunerado, se diferencia de otros porque no es completamente reconocido como tal. Primero, se considera una extensión de tareas “naturalmente” femeninas, carentes de calificación, y por lo tanto, desvalorizadas (Collen, 1993:164). Segundo, se superpone parcialmente con relaciones familiares basadas en el afecto, en particular femenino, de

las cuales se espera entrega y lealtad (Gogna, 1993:87). Tercero, refleja resabios de relaciones de servidumbre, como se expresa en que en ocasiones se pague, no con salario, sino en especie, con comida o habitación (García, 1993:109). Para complicar aún más las cosas, el aislamiento en que estas mujeres se encuentran conlleva enormes y diversas dificultades para su organización. Al mismo tiempo, el servicio doméstico es una actividad heterogénea: algunas mujeres viven en los hogares que las contratan (“cama dentro”), otras no. Algunas trabajan jornada completa, otras medio tiempo o por horas. En América Latina este último tipo de trabajo doméstico es precisamente el que se ha expandido cuando hay crisis o recesión económica. En esos momentos más mujeres se incorporan al mercado laboral y contratan a otras mujeres para realizar tareas que previamente hacían ellas mismas (Colen, García, Gogna, Mohammed y Smith, 1993).

Por estas razones, el trabajo doméstico remunerado (en adelante TDR) se ubica en la frontera entre el trabajo y el afecto – supuesto “no trabajo” –, entre lo público y lo privado, entre una mera ocupación y una estrategia para “conciliar” vida familiar y laboral. En otras palabras, constituye un eslabón crítico entre mercados laborales, familias, responsabilidades femeninas y políticas públicas (o su ausencia). Esta es una razón que explica por qué es tan difícil mejorar las condiciones laborales de estas trabajadoras, así como obtener los apoyos políticos e institucionales para hacerlo.

En Costa Rica la preocupación por el trabajo doméstico no es nueva. Contamos con estudios que caracterizan la legislación y su evolución (Castillo y otros, 1994) o que abordan el perfil de quienes trabajan en el servicio doméstico a partir de encuestas de hogares (Menjívar, 1997). También disponemos de un abordaje detallado,

aunque no estadísticamente representativo, de la vulnerabilidad laboral de muchas de estas mujeres, costarricenses e inmigrantes (ASTRADOMES, 2004; MTSS, 2008; Rojas, 2008).² Además, Paniagua (2007) caracteriza las condiciones sociolaborales de la trabajadoras domésticas, en el marco de un análisis de tres ocupaciones (construcción, agroexportación y servicio doméstico), en las que tiende a insertarse la población inmigrante. Finalmente, Lerussi (2007) caracteriza las condiciones laborales de las trabajadoras migrantes, sus propias responsabilidades familiares como proveedoras de ingresos, y las “cadenas de cuidados” de las cuales ellas también dependen para poder generar un ingreso fuera de su propio país. A lo largo de este estudio hacemos referencia a los principales hallazgos e interrogantes que estos análisis plantean.

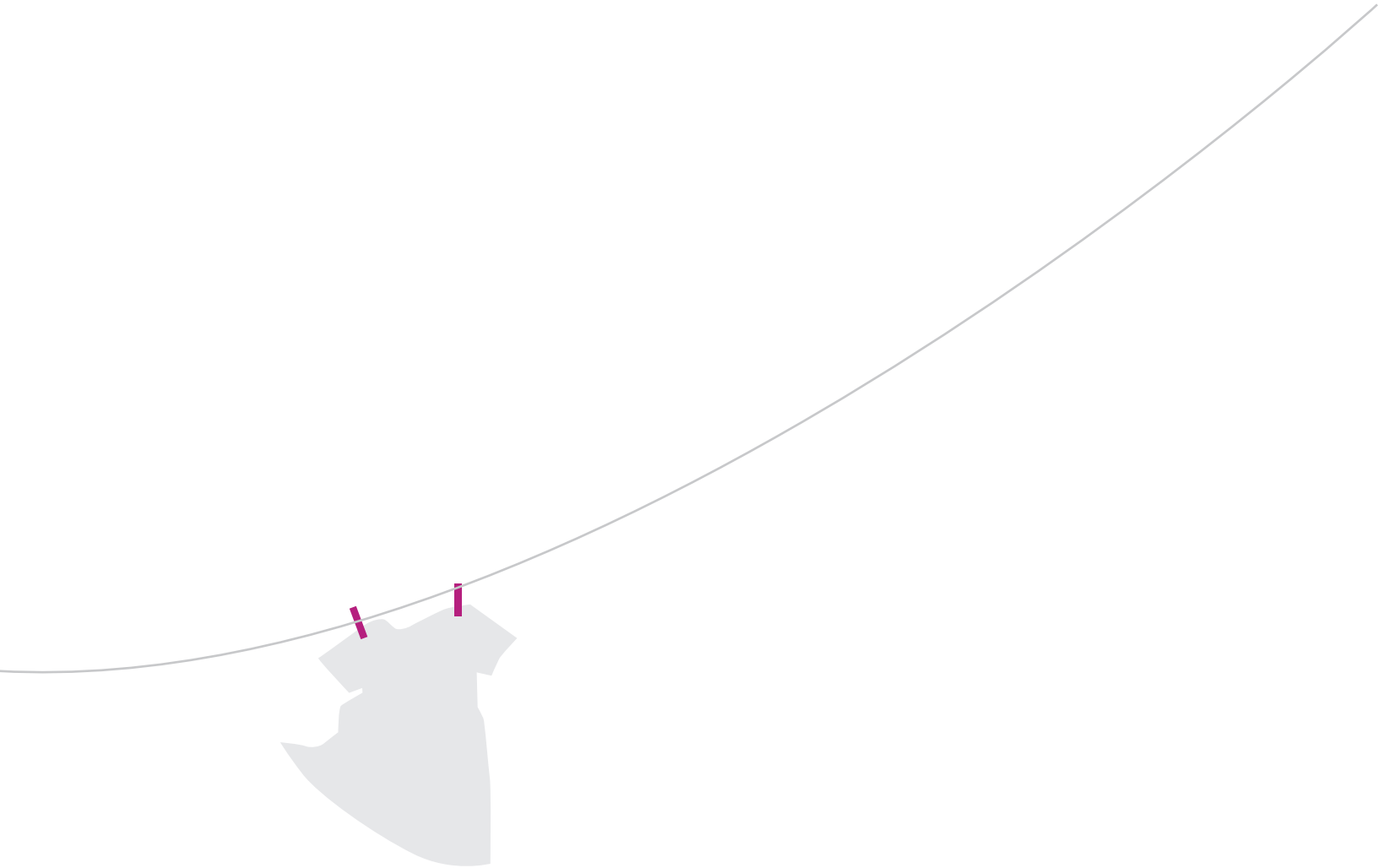
A la vez, este estudio llena un vacío. Primero, porque la caracterización disponible del trabajo doméstico realizada por Menjívar (1997) tiene ya una década, corresponde exclusivamente a quienes trabajaban “cama dentro” y se enfoca sólo en algunas características principales. Además, desde entonces, ha ocurrido una transformación profunda de la economía costarricense con consecuencias importantes para el mercado laboral en general, y de servicios en particular. Segundo, este estudio aborda el trabajo doméstico, no sólo en tanto ocupación sino también en tanto estrategia para lidiar con tensiones entre vida familiar y vida laboral. Tercero, en términos metodológicos, a diferencia de otros análisis, éste consolida fuentes y técnicas diversas, tanto estadísticas como cualitativas, propias y ajenas. En cuarto lugar, este estudio reúne dos intenciones que en los previos aparecen separadas: la generación de conocimiento y las recomendaciones de política.

A continuación, primero, ubicamos el TDR en el marco de los principales cambios experimentados por el

mercado laboral de la mano de las transformaciones estructurales ocurridas en la economía costarricense. Estas transformaciones a su vez han modificado la oferta y la demanda de TDR en el país. Segundo, caracterizamos la evolución del TDR durante dos décadas de grandes cambios, entre 1987 y el 2007. Tercero, caracterizamos a las familias que contratan TDR hoy en Costa Rica. Cuarto, exploramos las condiciones laborales de quienes se desempeñan en el TDR. Finalmente nos detenemos en las condiciones políticas y de política pública que rodean el trabajo doméstico remunerado. Las principales fuentes son las estadísticas nacionales procedentes de encuestas de hogares; fuentes oficiales, principalmente legislativas; y entrevistas a informantes calificados. Además, en distintas secciones combinamos las fuentes primarias con resultados de entrevistas realizadas entre las propias trabajadoras.³

² Aunque el trabajo no presenta una ficha técnica, pareciera que se trata de encuesta aplicada en siete países (Bolivia, Brasil, Costa Rica, Guatemala, República Dominicana, Perú y México). Fueron las mismas trabajadoras domésticas vinculadas a las organizaciones de mujeres las que realizaron las encuestas.

³ Encuesta realizada por BIMSA por encargo de la Agenda Económica de las Mujeres (AGEM) a 419 mujeres. Un mayor detalle de los alcances de esta encuesta se presenta en el Anexo 9.1.





II. DINÁMICA RECIENTE Y CARACTERÍSTICAS ACTUALES DEL TDR

A continuación ubicamos el TDR en el marco de las tendencias de cambio de los mercados laborales de la región centroamericana en general, y de Costa Rica en particular.

2.1 Cambios en la economía y en el mercado laboral

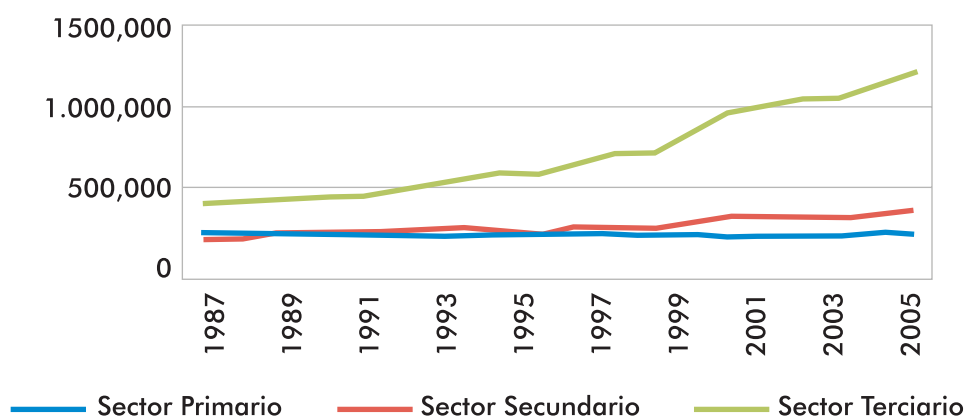
La crisis económica de los años ochenta tuvo su máxima expresión en Costa Rica en 1982, dando en los siguientes años lugar a una profunda reorganización de las economías y de los mercados laborales. De economías agroexportadoras que giraban en torno a dos principales productos, el café y el banano, los países pasaron a economías de servicios, altamente feminizadas; al surgimiento de la maquila, especialmente textil; y al desplazamiento de fuerza de trabajo fuera de la región (Segovia, 2004). Como en toda América Latina estos cambios estuvieron acompañados de apertura comercial y liberalización económica.

En el marco de esta reorganización de la economía, en Costa Rica la inversión extranjera directa pasó del 25% al 35% del PIB y se produjo una rápida diversificación de las exportaciones. Pese a que hasta el momento no

se privatizaron servicios públicos relevantes como en los otros países de la región, durante este período fue el país que captó la mayor proporción de recursos procedentes de la inversión extranjera directa. El sistema bancario, las administraciones de pensiones, el turismo y el comercio son los sectores que más recibieron fondos externos (CEPAL en Segovia, 2004:18). Esta situación contrasta con el resto de la región, donde las remesas están en el centro del nuevo modelo económico (Segovia, 2004). Datos del Banco Central de Costa Rica en un estudio de CINDE (2008) muestran que la inversión extranjera directa se concentra en el sector secundario (alrededor del 40%) y terciario, con turismo (17%) y bienes raíces (34%) con una importancia creciente. Además, Costa Rica es el único país en América Latina donde la mayoría de la IED fue al sector secundario, que representa el 68% del total de la IED del período 1996-2005, sobresaliendo además la presencia de sectores de alta tecnología (Cordero y Paus, 2008).

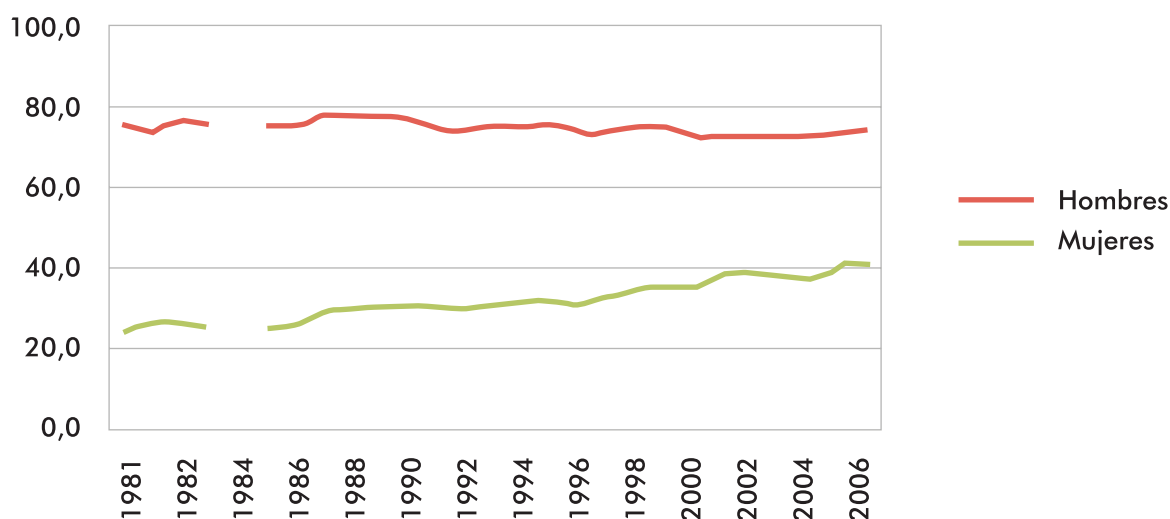
En este escenario, y en términos de empleo, aumentó considerablemente la proporción de personas ubicadas en el sector servicios (ver Gráfico 1). Uno de los cambios más importantes que primero trajo aparejado la crisis económica, y luego consolidó el nuevo modelo, fue la

Gráfico 1: Evolución de la población ocupada por sector de actividad (1987-2006), en números absolutos.



Fuente: Elaboración propia a partir de las EHPM del INEC.

Gráfico 2: Tasas netas de participación (por sexo).



Fuente: Estado de la Nación (2007).

alta incorporación de mano de obra femenina y joven (Gráfico 2). Esta incorporación ha sido, además, reflejo y motor de profundos cambios culturales relacionados con las expectativas y prácticas de género en el ámbito público: en tanto sólo dos décadas la mujer proveedora de ingresos se ha generalizado. Detrás de este cambio, además de la transformación estructural, han incidido el accionar de los movimientos de mujeres y, muy notorio en Costa Rica, el acceso a la educación pública (Flórez-Estrada, 2007).

Por eso, aunque a inicio de los 80 la mayor inserción laboral femenina fue una manera de hacer frente a la caída de las remuneraciones, desde entonces, esta incorporación ha sido sostenida. Más aún, desde 1995, la PEA femenina ha crecido más rápidamente que la masculina: desde 1980 la tasa de participación se ha mantenido constante entre los hombres pero se duplicó entre las mujeres, pasando del 24,4% en 1980 al 40,7% en el 2007 (Estado de la Nación, 2007). Este aumento fue tanto urbano como rural, aunque más pronunciado en el primer caso que en el segundo. La atracción de inversión intensiva en capital y no en trabajo – a diferencia

de la maquila textil en otros países – incidió en que la IED fuera poco importante en términos relativos para la generación de empleo femenino (Flórez-Estrada, 2007).

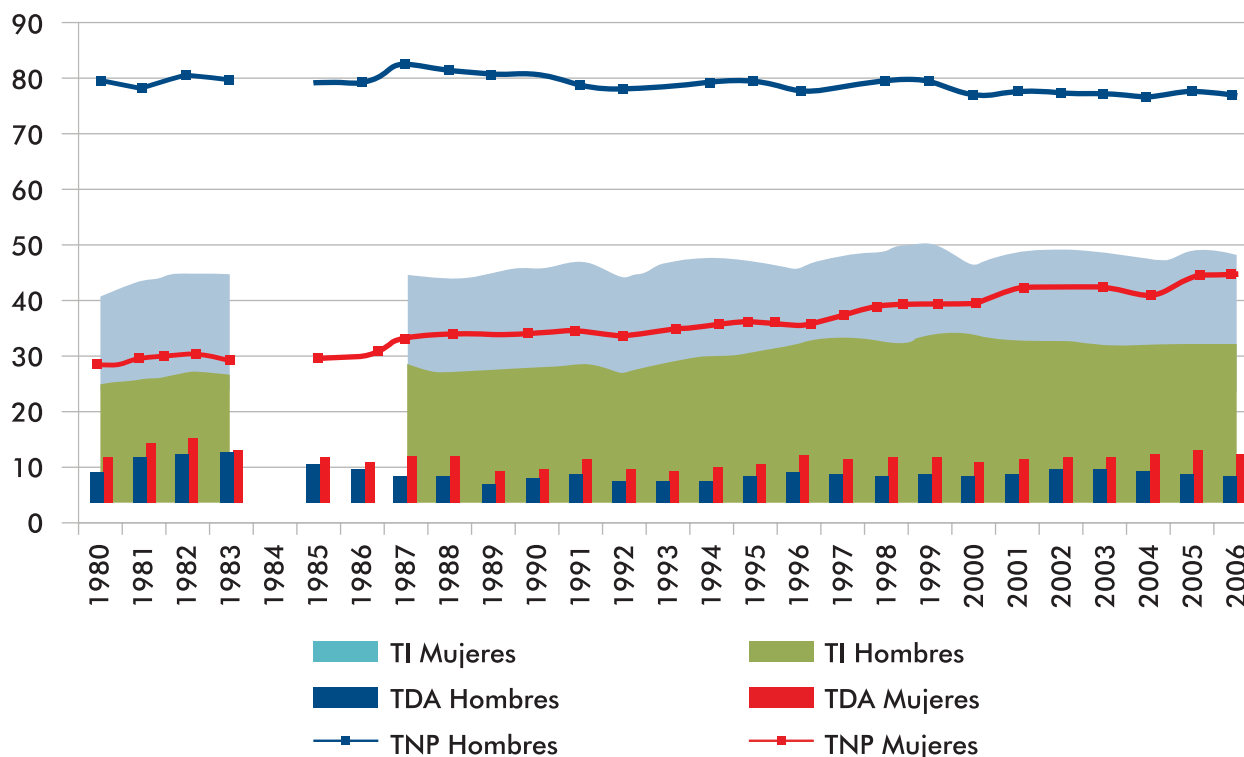
El aumento cuantitativo de las mujeres en el mercado laboral ha estado aparejado de serios problemas de calidad, reflejados en una sobre representación femenina en la informalidad, el desempleo y el subempleo⁴. En el siguiente Gráfico 3, la tasa de informalidad de mujeres (área verde más azul) es casi el doble de la de los hombres (sólo área verde). Históricamente en Costa Rica el desempleo no ha sido la principal respuesta a los problemas de inserción laboral⁵. Aún así, su peso relativo es considerablemente mayor entre las mujeres que entre los hombres: en el 2006 el desempleo femenino era del 8,7% mientras que el masculino era del 4,4% (Gráfico 3).

En materia de generación de puestos de trabajo, el sector informal ha sido el más dinámico de la

⁴ Hay subempleo cuando se trabaja pocas horas (subempleo visible) o las remuneraciones son inferiores a las horas que se trabajan (subempleo invisible) (Nowalski, 2003:72). Por eso, subempleo visible y subutilización son utilizados como sinónimos.

⁵ Durante la crisis económica de los años 80 el desempleo nunca superó el 6%, nivel en el que se encuentra también hoy luego de una leve tendencia al aumento cuando pasó de 4,5% en 1990 a 6,2% en el 2005 (Sauma, 2005:36).

Gráfico 3: Evolución de la tasa neta de participación (TNP), tasa de desempleo abierto (TDA) e informalidad (TI), 1980-2006.



Fuente: Elaboración propia en base a EHPM (INEC).

economía (Trejos en Castro y Martínez, en prensa), caracterizado por alta precariedad laboral y escasas remuneraciones, y ha absorbido una gran cantidad de mujeres: representa el 43% del empleo femenino pero sólo el 30% del masculino (Nowalski, 2002; Sauma, 2006). En el Gráfico 3, la informalidad femenina corresponde a la combinación de la zona marcada en verde (informalidad masculina) con la femenina que es adicional a la masculina (marcada en azul).

En Costa Rica, los datos muestran la mayor importancia relativa de los empleos de baja productividad entre las mujeres que entre los hombres, conllevando una precarización de las condiciones laborales de las mujeres (ver Gráfico 4).

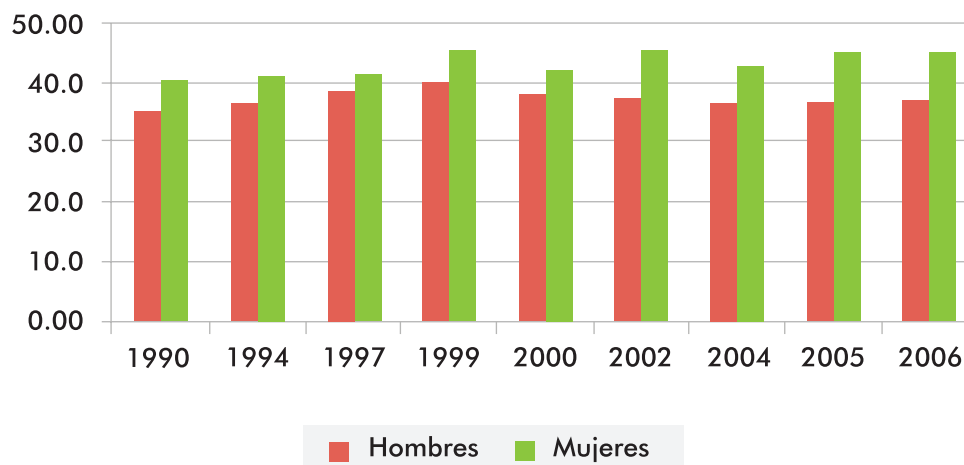
Paralelamente a esta revolución laboral, con trasfondos estructurales y culturales (Flórez-Estrada, 2007), la

organización de las familias y de las políticas públicas ha permanecido básicamente inmutable. En el primer caso, las encuestas de uso del tiempo muestran que las cargas de trabajo de ellas (combinando lo remunerado con lo no remunerado) son en promedio 16 horas más que las de ellos (Pedro, 2008). Las políticas públicas, por su parte, han cambiado muy lentamente, tanto en el tipo de oferta como en la cobertura (INAMU, 2007).

Dos cambios sustanciales estarían incidiendo del lado de la demanda de TDR. Primero, la reducción de la tasa de fecundidad, de 3.5 a inicios de los años 80 a 2 –la llamada “tasa de reemplazo” por la cual nacen sólo el número de personas necesarias para reemplazar a las existentes– en el presente (ver Gráfico 5).

Segundo, desde inicios de los años 90 la brecha entre el crecimiento económico y las remuneraciones ha sido

Gráfico 4: Población ocupada en sectores de baja productividad (% del total de la población urbana ocupada).



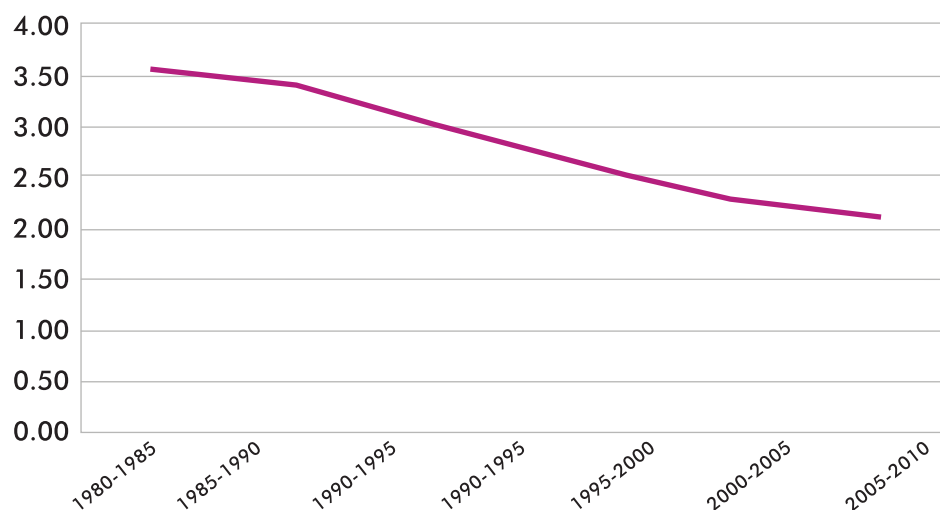
Fuente: CEPAL (2007).

creciente (Gráfico 6 en página siguiente). El estancamiento del salario mínimo ocurre desde los años 80 y algo similar ha ocurrido con las remuneraciones promedio desde finales de los años 90. Este estancamiento ha reducido la capacidad de pago de los hogares y podría reflejarse en los grados y tipos de contratación de TDR. Al estancamiento se agrega una brecha persistente en las remuneraciones promedio de hombres y de mujeres en el

sector privado, junto con un incremento de esta brecha en el sector público (ver Gráfico 6).

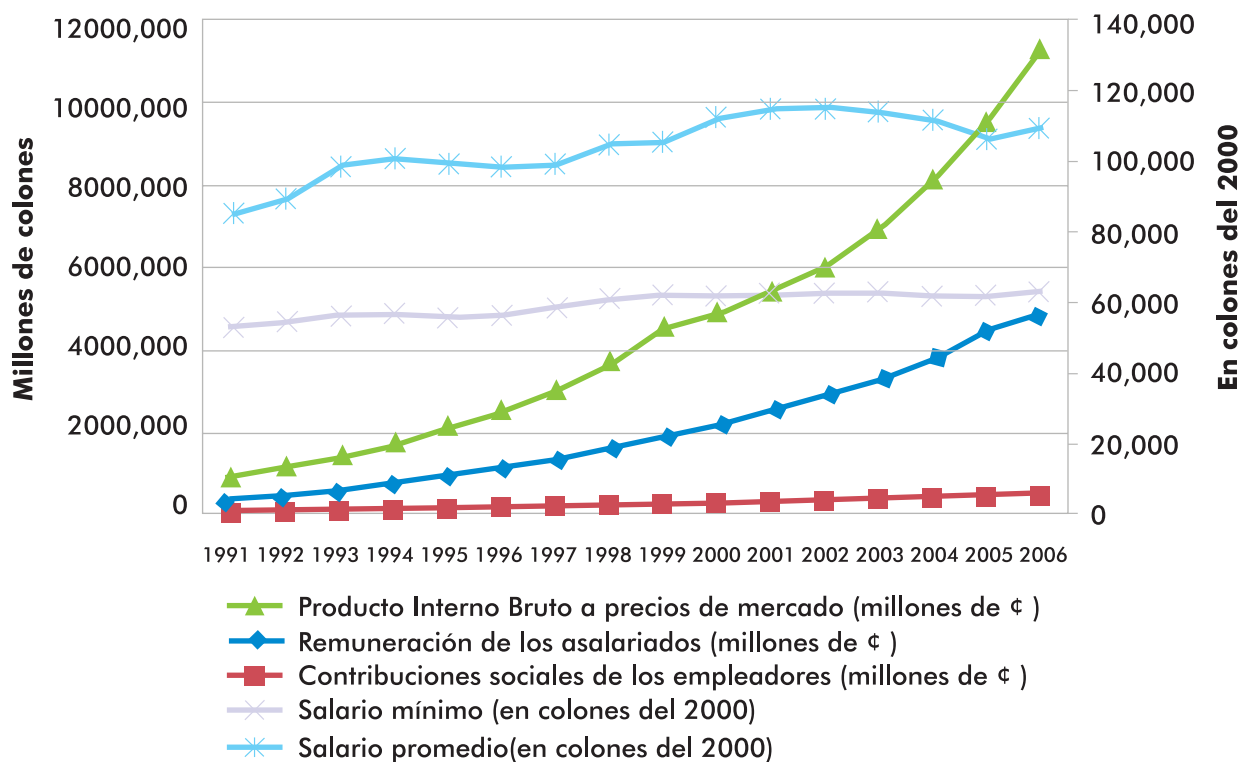
Dado que la presencia de mujeres en el mercado laboral ha aumentado considerablemente, pero los servicios públicos dirigidos a los cuidados no han acompañado este crecimiento, esperaríamos encontrar más mujeres en el TDR.

Gráfico 5: Tasa de fecundidad (1980-2010).



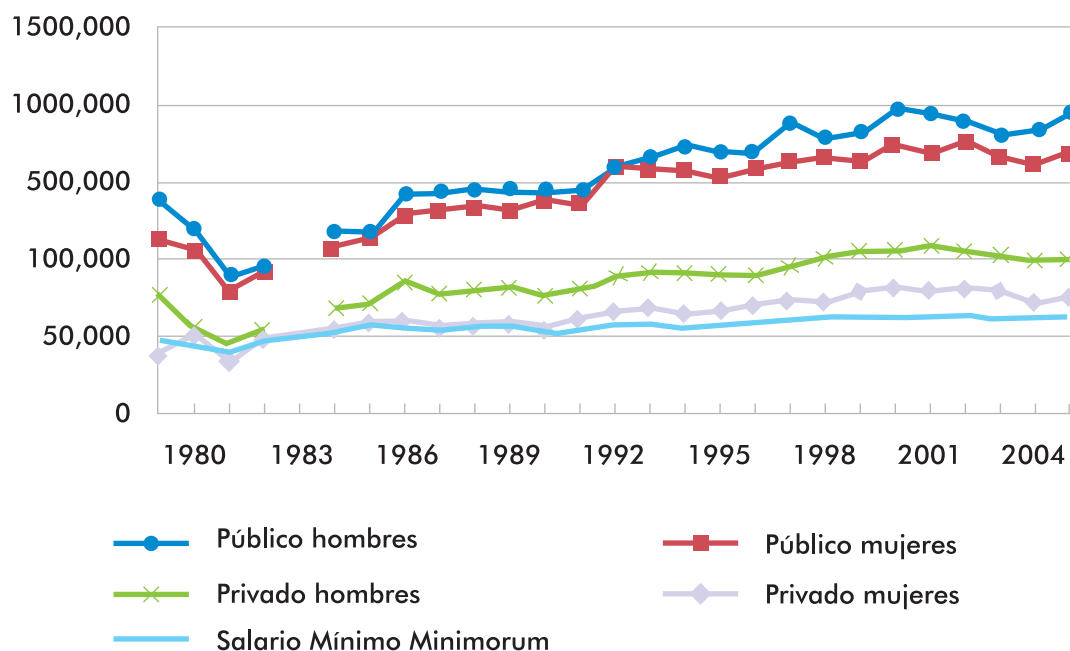
Fuente: CEPAL (2007).

Gráfico 6: Evolución del PIB y de las remuneraciones al trabajo (1991-2006).



Fuente: Martínez Franzoni y Castro Méndez (2008).

Gráfico 7: Salario promedio mensual por sexo según sector y mínimo de ley, 1980-2006, en colones del 2006.



Fuente: Elaboración propia con base a INEC y MTS

Además, a diferencia de otros países centroamericanos, la nueva economía no ha significado en Costa Rica la creación de una gran cantidad de empleo femenino (por ejemplo en maquila textil). Por eso, esperaríamos menos competencia por trabajo femenino considerado como no calificado que en otros países centroamericanos y sí, en cambio, mayor demanda y mayor oferta de trabajo doméstico remunerado.

2.2 Dos décadas de evolución del TDR, 1987-2007

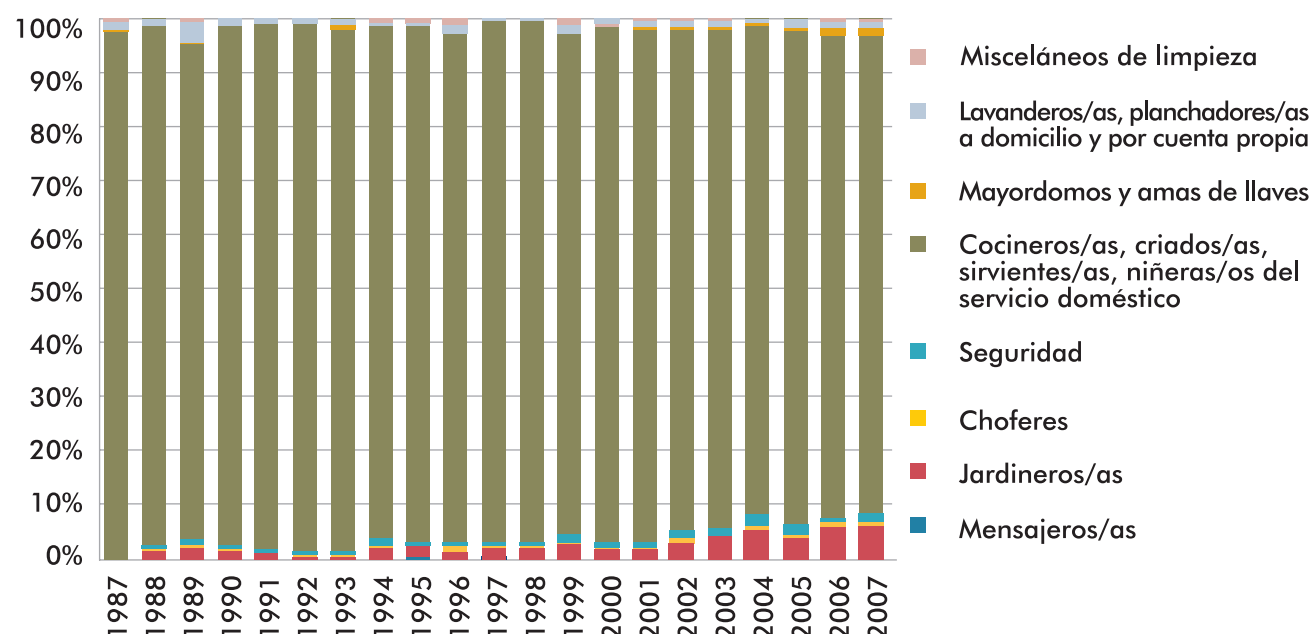
Mientras aumentaba la fuerza de trabajo femenino y en los servicios, ¿qué ocurría con el trabajo doméstico remunerado que, en el 2007, reunía a más de ciento treinta mil personas, principalmente mujeres?

La Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) permite reconstruir la evolución del trabajo doméstico remunerado desde 1987 y el 2007. En esta serie consideramos a las servidoras domésticas propiamente

dichas, pero también a un conjunto más amplio de ocupaciones como jardinería, seguridad y cocina. Concretamente, bajo “trabajo o servicio doméstico”, a los efectos de presentar la evolución, consideramos a mensajeros/as; jardineros/as; choferes; seguridad; cocineros/as, criados/as, sirvientes y niñera; mayordomos y amas de llaves; lavanderos/as, planchadoras/as a domicilio y por cuenta propia; y misceláneos de limpieza⁶. Más del 90% del TDR corresponde, sin embargo, a “cocineros, criados, sirvientes, niñeras del servicio doméstico” (Gráfico 8). La concentración de personal en esta categoría podría indicar la falta de especialización que se le atribuye a este trabajo, el cual, generalmente, se considera como capaz de hacer “de todo un poco” (Torres, 2008).

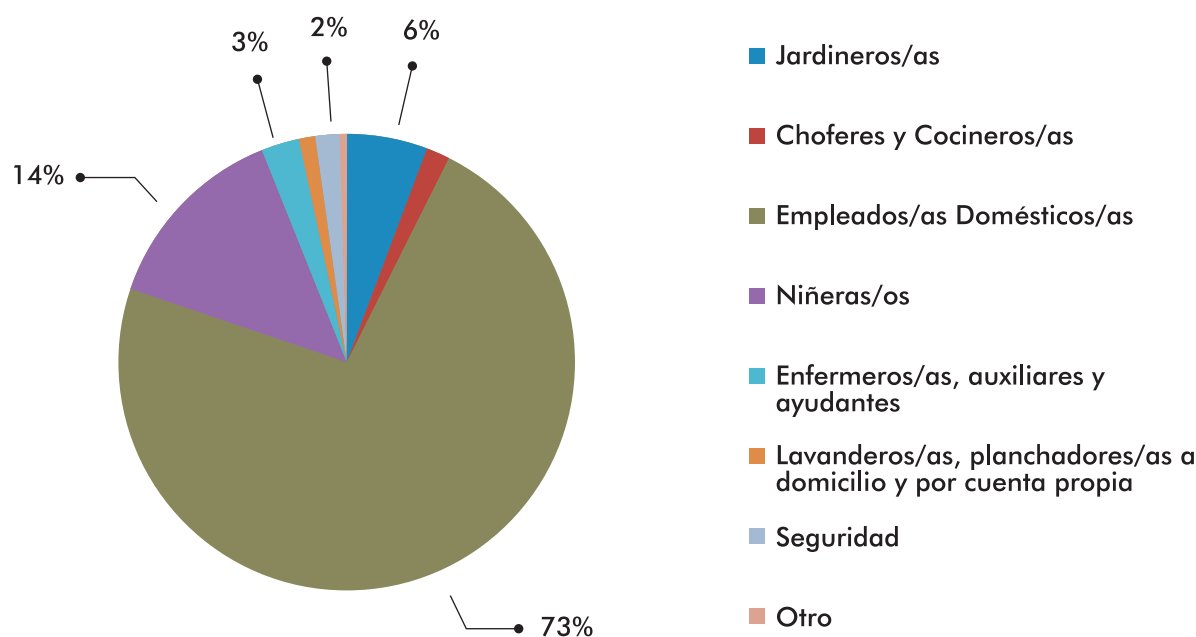
⁶ Se tomaron como ocupados en servicio doméstico a aquellas personas que tenían asignada la categoría ocupacional número 5 correspondiente a “servicio doméstico” y que además tenían como rama de actividad el “servicio doméstico de los hogares”. Antes del 2001 los datos generados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) impedían desagregar la categoría “cocineros, criados, sirvientes, niñeras del servicio doméstico” según la rama de actividad. Desde el 2001, tal desagregación es posible y permite distinguir entre niñeras, cocineras, servicio doméstico, enfermeros/as y auxiliares, así como personal de mantenimiento.

Gráfico 8: Distribución de los ocupados en TDR según ocupación específica (1987-2007).



Fuente: Elaboración propia con base a INEC y MTS

Gráfico 9: Desagregación del TDR en 2007.



Fuente: Elaboración propia a partir de las EHPM del INEC.

El que “cocineros, criados, sirvientes, niñeras del servicio doméstico” aparezcan de manera agregada es un requisito para reconstruir la serie durante todo el período. Sin embargo, al desagregarla, la EHPM del 2007 muestra que alrededor del 90% del TDR se ubica en “servicio doméstico o niñera” (Gráfico 9).

¿Pero qué ha ocurrido con la evolución del TDR? Dado que las EHPM sólo registran servicio doméstico con “cama dentro” (línea roja en el Gráfico 10), realizamos una estimación del TDR que no es “cama dentro” basada en el número de personas que trabajan en TDR (línea azul en el mismo Gráfico). El supuesto – incorrecto pero adecuado para la estimación, en tanto es sistemático para todo el período –, es que cada persona trabaja sólo en un hogar, y que cada hogar contrata sólo una persona en TDR. Aunque es un mejor acercamiento, la estimación es todavía insuficiente y recurrimos a las dos Encuestas Nacionales de Ingresos y Gasto (ENIG), realizadas en 1988 y en el 2004. A

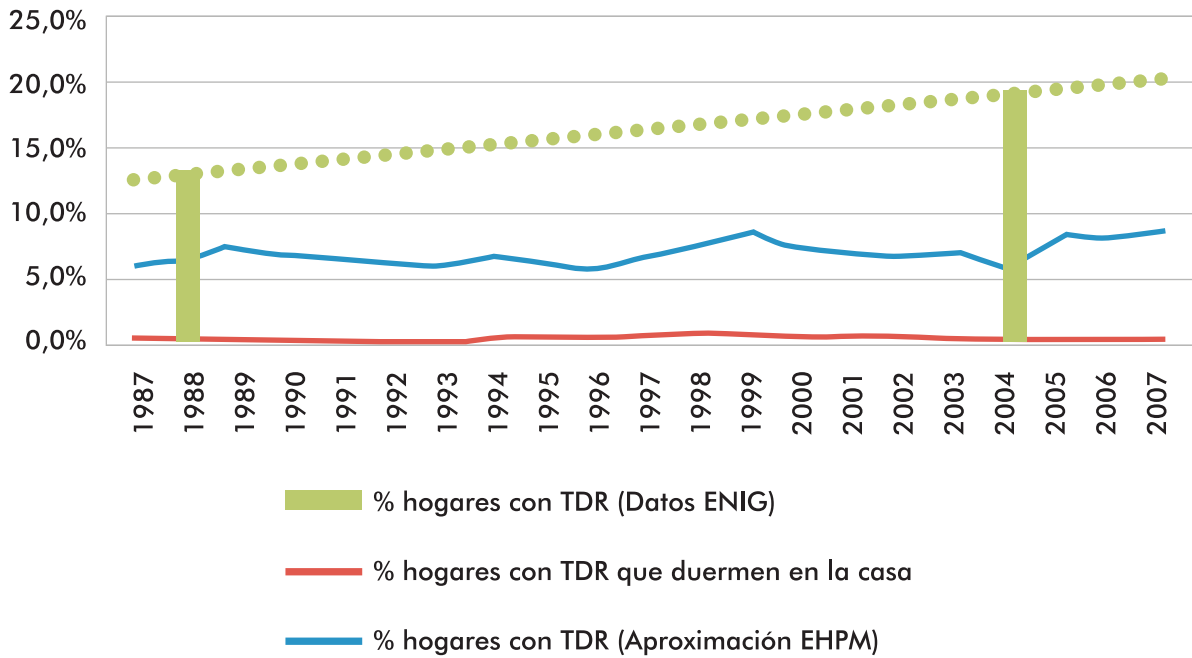
diferencia de las EHPM, la ENIG registra todo el TDR, y muestra que la proporción de hogares con trabajo doméstico aumentó del 13 al 19%. Es decir, que los hogares con TDR son más del doble de los que se registran en la EHPM.

En síntesis, la ENIG muestra el estancamiento del TDR “cama dentro” frente al importante crecimiento de otras modalidades. Esta evidencia, fundamenta la necesidad de que la EHPM registre estas otras modalidades y no sólo aquella “cama dentro”.

2.3 Características sociodemográficas del TDR

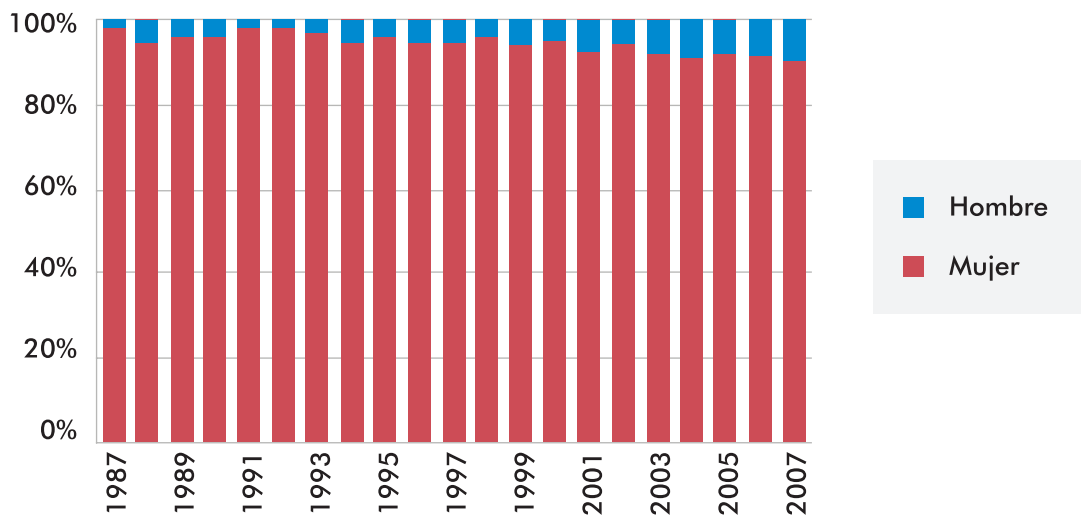
El trabajo doméstico remunerado es, básicamente, trabajo femenino (Gráfico 11). Sin embargo, entre 1987 y el 2007 la proporción de mujeres pasó de ser el 98% a ser 90% (y por lo tanto los hombres del 2% en 1987 al 10% en el 2007).

Gráfico 10: Evolución del TDR (1987-2007).



Fuente: Elaboración propia a partir de las EHPM del INEC.

Gráfico 11: Evolución de la población ocupada en TDR según sexo (1987-2007).



Fuente: Elaboración propia a partir de las EHPM del INEC.

Durante este período, de un año a otro, las encuestas de hogares registran oscilaciones importantes en la proporción de TDR. Por ejemplo, en el 2001 y el 2003, éste correspondió a poco más de un 12% del total de las mujeres ocupadas. Sin embargo, en el 2005 (al igual que en 1987 y 1999), alcanzó el 18%. Estas variaciones, de alguna manera erráticas, podrían deberse a una combinación de problemas en el registro, especialmente en el caso de migrantes, con cambios en el mercado laboral propiamente dichos.

Para ellas, la importancia relativa del TDR es mucho mayor que para los hombres, para quienes el TDR, aunque ha crecido, representaba en el 2007 apenas el 1% de todo el empleo masculino (Gráfico 12).

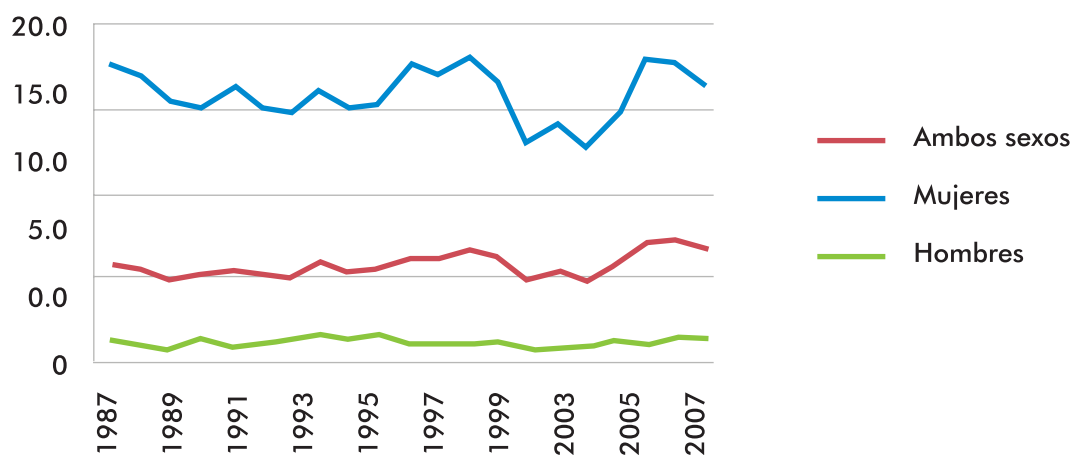
En el 2007 el 58% de las mujeres en TDR tenían entre 25 y 49 años. Sin embargo, la composición por edades ha experimentado el mismo cambio que la PEA en general: han disminuido las mujeres entre 15 y 24 y aumentado las de más de 50 años (Gráfico 13). Aunque no tenemos evidencia empírica que pueda demostrar la menor presencia de mujeres en TDR, entre 15 y 24 años, podría incidir el efecto de las becas

escolares y el fuerte accionar del Patronato Nacional de la Infancia para que las muchachas que se quedan embarazadas no se salgan del colegio (Román, 2008).

El TDR es mayor en zonas urbanas: un 56% en comparación a un 37% de TDR rural (EHPM, 2007). Hay, sin embargo, una diferencia importante en la importancia relativa del TDR para mujeres y para los pocos hombres que se desempeñan en esta ocupación. Entre ellas el 57% se encuentra en zonas urbanas mientras que, entre ellos, sólo un 35%. En otras palabras, el empleo doméstico rural es más importante para los hombres (65%) que para las mujeres (42%).

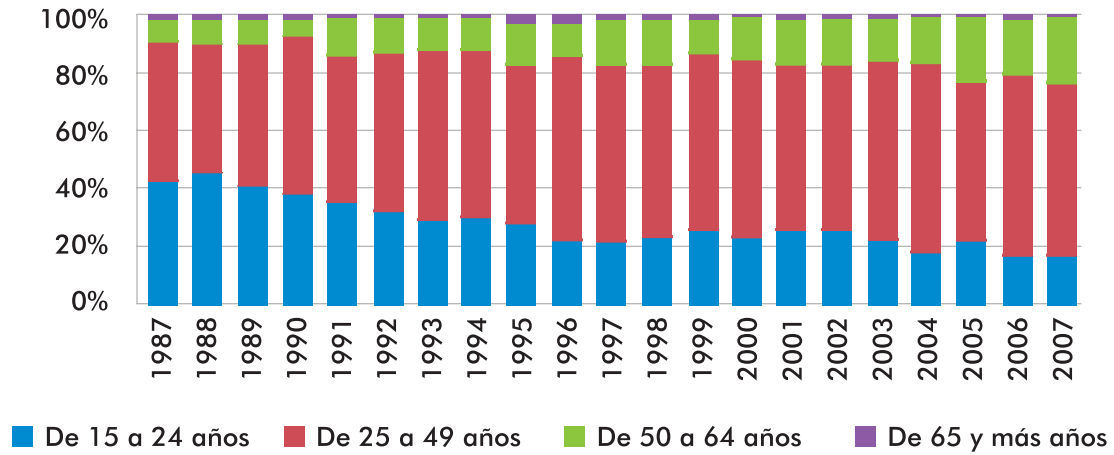
La gran mayoría de las personas ocupadas en TDR tiene escasa educación formal (Gráfico 14). Sin embargo, ésta ha mejorado a lo largo del tiempo: la proporción de personas con primaria completa o menos era del 80% en 1987 pero había descendido al 70% en el 2007.

Gráfico 12: Porcentaje de la población ocupada en TDR (1987-2007).



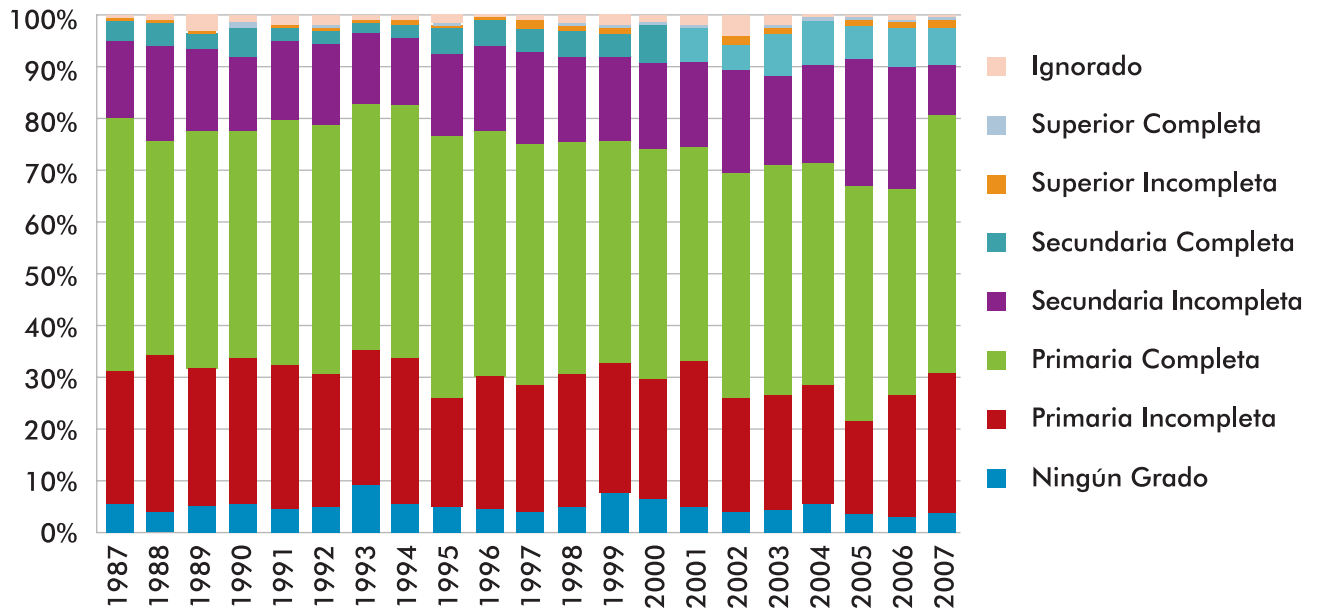
Fuente: Elaboración propia a partir de las EHPM del INEC.

Gráfico 13: Evolución de la población ocupada femenina en TDR según grupo etario (1987-2007).



Fuente: Elaboración propia a partir de las EHPM del INEC.

Gráfico 14: Evolución de la población ocupada en TDR según nivel educativo (1987-2007).



Fuente: Elaboración propia a partir de las EHPM del INEC.

En cambio, para la PEA en su conjunto, esta proporción era del 60% en 1987 y del 41% en el 2007. Paralelamente, durante ese período aumentó la proporción de personas trabajadoras domésticas con secundaria completa (de menos del 5% en 1987 a cerca del 10% en el 2007). Esta situación podría estar indicando incapacidad del mercado laboral para absorber a personas costarricenses mejor calificadas, así como la presencia de migrantes nicaragüenses calificadas (por ejemplo con educación secundaria completa e incluso universitaria) que sólo encuentran trabajo en el servicio doméstico⁷.

Así, estos datos contradicen la idea bastante extendida en la región de que una mejor educación es condición suficiente para una mejor inserción laboral – o, dicho de otro modo, que los problemas de acceso y calidad del empleo son básicamente producto de insuficiente capital humano – (MTSS, 2007).

La pobreza usualmente se mide según ingresos. Dado que en el TDR hay una sobre representación de la

⁷ Dado que durante la década de los 80 la revolución nicaragüense puso énfasis en la expansión de la educación formal, sería de esperar una mayor calificación de personas que llegaron a Costa Rica durante los años noventa.

población con escasa educación formal, esperaríamos que esto también ocurriera con los niveles de pobreza. Si combinamos pobreza básica y extrema, en el 2004 el 28.6%% de las personas ocupadas en TDR era pobre, en comparación al 25.7% de la población en general (Cuadro 1). Es decir, que contrario a lo esperado, la presencia de personas pobres dedicadas al TDR no es significativamente mayor que para la población en su conjunto.

¿De qué tipo de familias forman parte quienes realizan trabajo doméstico remunerado? Una proporción similar de personas se reparte entre ser las jefas del hogar (39.9%) y ser esposas o compañeras del jefe (36.6%) (Cuadro 2). Quiere decir que la jefatura femenina en hogares con personas en TDR es mucho mayor que el 26.1% que según la ENIG tiene lugar en la población en general.

En su mayoría, los hogares con jefatura femenina son monoparentales (79.8%) en comparación a sólo el 4.6% de los hogares con jefatura masculina (Cuadro 3). Entre los hogares con jefatura masculina la casi totalidad (94.3%) es biparental en comparación a sólo el 15.4%

Cuadro 1: Ocupados en TDR según nivel de pobreza en 2004.

Total población			
Nivel de pobreza	Total	Hogar con ocupados en TDR	Hogar sin ocupados en TDR
Números absolutos	4,267,262 (100%)	507,433 (100%)	3,759,829 (100%)
% No pobres	74.3%	71.4%	74.7%
% Total pobreza	25.7%	28.6%	25.3%
Extrema	6.6%	6.9%	6.6%
Básica	19.1%	21.6%	18.7%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ENIG del INEC.

Cuadro 2: La población ocupada en TDR según relación con persona jefa del hogar en 2004

Ambos sexos		
Número absoluto		130,407 (100%)
Relación con el/la jefe/a del hogar	Jefe/a	39.9%
	Cónyuge	36.6%
	Hija/o	15.4%
	Otra	8.1%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ENIG del INEC.

Cuadro 3: La población ocupada en TDR según tipo de familia y jefatura en 2004.

		Sexo de la jefatura			
Tipo de familia	Tipo de hogar		Ambos sexos	Mujeres	Hombres
	Total 100%		130,147	55,103	75,304
	Biparental	Nuclear	45.2%	12.7%	69.0%
		Extenso y compuesto	15.8%	2.7%	25.3%
	Monoparental	Nuclear	22.9%	52.2%	1.5%
		Extenso y compuesto	13.5%	27.6%	3.1%
	Unipersonal		2.6%	4.8%	1.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ENIG del INEC.

cuando las jefas son mujeres. También, entre los hogares monoparentales son importantes los hogares extensos o compuestos que tienen jefatura femenina.

Al menos un tercio de los hogares está compuesto por 5 o más integrantes, situación similar a la población en general (29%). (Observar Cuadro 4 en página siguiente).

En el 87% de los hogares donde hay personas ocupadas en TDR hay presencia de por lo menos un hijo en el hogar (Cuadro 5 en siguiente página). Para

ambos sexos, un tercio de los hogares tienen más de 3 hijos/as, aunque esto es más claro para mujeres (34.7%) que para hombres (28.1%). Es decir que, como es de esperar, las mujeres tienden a ser parte de hogares con mayor número de cuidado-dependientes que los hombres. Son además pocos los hogares sin hijos/as (14.1%), aunque los hombres forman más frecuentemente parte de hogares sin hijos que las mujeres (27.9% y 11.9%, respectivamente).

Cuadro 4: Tamaño de las familias de las personas ocupadas en TDR en 2004.

		Sexo		
		Ambos	Mujeres	Hombres
Números absolutos		130,407 (100%)	113,093 (100%)	17,314 (100%)
Número de miembros del hogar	De 1 a 2 miembros	14.3%	14.6%	11.9%
	De 3 a 4 miembros	46.0%	45.2%	51.1%
	De 5 a 6 miembros	27.9%	28.6%	23.4%
	De 7 o más miembros	11.8%	11.6%	13.6%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ENIG del INEC.

Cuadro 5: Número de hijas/os en las familias de las personas ocupadas en TDR en 2004.

		Sexo		
		Ambos	Mujeres	Hombres
Números absolutos		130, 407 (100%)	113,093 (100%)	17,314 (100%)
Número de hijas/os	Sin hijos/as	14.1%	11.9%	27.9%
	De 1 a 2 hijas/os	52.1%	53.4%	44.0%
	De 3 a 4 hijas/os	26.6%	26.9%	25.3%
	De 5 y más hijas/os	7.2%	7.8%	2.8%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ENIG del INEC.

En la población ocupada, en general, el promedio de menores de 18 años por hogar es de 1.3, mientras que entre las personas ocupadas en TDR es levemente superior (1.7). Para analizar la demanda de cuidados, la presencia de menores de 12 años es un mejor indicador: 0.8 en hogares sin TDR y 1 en hogares con TDR, sugiriendo una demanda levemente mayor de cuidados entre los segundos que entre los primeros.

En el Cuadro 6 se muestra la demanda de cuidado en los hogares donde viven las personas ocupadas en TDR. Se

trata de un indicador muy aproximado, dado que muchas de las demandas de cuidados familiares pueden tener lugar fuera del hogar. Por ejemplo, Flórez-Estrada (2007) encuentra una gran presencia de responsabilidades de cuidado de parte de profesionales jóvenes hacia integrantes de sus familias que no necesariamente habitan en el mismo hogar. Precisamente, la relevancia de las familias más allá de la cohabitación hace que las encuestas de hogares tengan limitaciones para captar adecuadamente oferta y demanda de cuidados.

Cuadro 6: Demanda de cuidado en los hogares de las personas que trabajan en TDR, porcentaje de los hogares con personas cuidado-dependiente en 2004.

		Sexo de persona ocupada en TDR		
Personas cuidado dependientes		Ambos	Mujeres	Hombres
	Números absolutos	130, 407	113,093	17,314
	12 años y menos	82.3%	85.4%	62.3%
	65 años y más	61.9%	66.9%	29.8%
	75 años y más	4.3%	5.1%	3.5%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ENIG del INEC.

Aún así, a partir de los datos que tenemos, la gran mayoría de los hogares donde viven las mujeres que trabajan en TDR (85.4%) tienen personas de 12 años o menos, mientras que una proporción muy alta (66.9%) tienen presencia de personas de 65 años o más. Si bien estas últimas posiblemente estén cuidando a los primeros, son también personas que requieren o requerirán cuidados. Finalmente, encontramos presencia de personas de 75 años y más – es decir, de personas con mayores y más especializadas demandas de cuidados – en un 4.3% de los hogares donde viven las personas ocupadas en TDR, un porcentaje aún pequeño. En resumen, estamos ante mujeres con una importante demanda de cuidados. De hecho, entre la población en general la situación es diferente: sólo en el 48% de los hogares hay personas de 12 años o menos, y en el 16% personas de 65 o más.

En resumen, la población que trabaja en TDR se distingue en varios aspectos de la población en general. Por ejemplo, la proporción de hogares con jefatura femenina, casi siempre monoparentales, es mayor. Para los pocos hombres que trabajan en TDR esta situación es muy diferente, dado que casi el 95% de las familias son biparentales. Además, las familias de

Recuadro 1
Lo que dicen las propias trabajadoras
Tensiones entre trabajo y familia

Cuando no trabajan, las entrevistadas salen con amistades, descansan y participan en actividades religiosas. Sin embargo, lo que más destacan es la necesidad de atender su propio trabajo doméstico y la tensión entre su vida laboral y familiar (por ejemplo, casi todas tienen hijos). Muchas sienten que es muy difícil combinar el trabajo pagado con el trabajo en su casa: les falta tiempo para hacer todo y deben además lidiar con reclamos y críticas de familiares, vecinos y amistades porque no dedican suficiente tiempo a la familia. Ellas mismas se sienten culpables y creen que son sus hijos los principales afectados, además de la pareja y de ellas mismas. La responsabilidad de este trabajo en el hogar donde trabajan cae exclusivamente en ella: casi nunca tiene “ayuda”, salvo en algunos pocos casos (61 de las 419 entrevistadas) por parte de la señora de la casa. En su propio hogar, en un día laboral, dedican entre 2 y 5 horas diarias al trabajo doméstico no remunerado, y si es su día de “descanso” del TDR, la mayoría dedica 6 horas diarias.

Fuente: AGEM-BIMSA, 2008. Los datos se encuentran en el Anexo 9.3, C1, Cuadros 1-10.

la población que trabaja en TDR tienen un número de integrantes muy similar a las familias en general. Sin embargo, las primeras tienen que lidiar con una mayor demanda de cuidados porque tienen más integrantes de 18 años o menos, y en el 85% de los hogares hay una persona de 12 años o menos, cerca del doble que en la población en general (48%).

2.4 La importancia de la población nicaragüense en el TDR

Uno de los pilares del nuevo modelo económico centroamericano es la emigración. Además de fuente de divisas, mecanismo para superar la restricción externa al crecimiento y forma de preservar la estabilidad financiera y cambiaria, la emigración actúa como estrategia de sobrevivencia y de distribución de los recursos, y le quita presión al mercado laboral local (Segovia, 2004). Estas migraciones se dirigen a los Estados Unidos pero también ocurren entre países centroamericanos. Así, Estados Unidos y Costa Rica son los principales destinos de emigración nicaragüense. Difícilmente podría entenderse la dinámica económica y laboral costarricense sin esta población, residiendo estacionaria o permanentemente en el país. Se trata de una presencia que no obedece sólo a la falta de trabajo en Nicaragua, sino también a la escasez de fuerza de trabajo en Costa Rica (Cortés, 2008).

Las cifras de inmigrantes nicaragüenses que se manejan en el país han oscilado entre 200.000 y 1 millón de personas. El censo del 2000 arrojó una cifra de 226.000, aunque persistieron interrogantes dado lo difícil que es estimar el total de población inmigrante⁸ (Rosero, 2002). Cálculos posteriores, a partir de un método indirecto, calcularon el subregistro de personas nicaragüenses en el censo en un 12%, con lo cual alcanzaría las 258.489 (INEC y CCP, 2002). En todo caso, el manejo de las cifras tiende a hacerse de manera especulativa y sin fundamento empírico.

¿Qué tan importante son las nicaragüenses en el TDR? De acuerdo a la ENIG, primero, sólo 17 de cada 100 personas ocupadas en el trabajo doméstico remunerado proviene de Nicaragua. Se trata de una proporción alta, mayor que para la población ocupada en su conjunto. Es probable, además, que esta proporción esté subestimada debido al subregistro de personas que tienen una situación migratoria irregular o no califican como residentes habituales. El no contar con permiso de trabajo, por ejemplo, es un factor decisivo entre las trabajadoras domésticas, dado que periódicamente se suspenden debido a estimaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) de cifras de desempleo y subempleo por encima de la media nacional. Así ocurrió en el 2006 (La Nación, 2006).

Sin embargo, aunque el subregistro fuera del 100% (y por lo tanto, las trabajadoras nicaragüenses fueran el 34% del total), contrario al sentido común imperante, la enorme mayoría de las trabajadoras domésticas es de todos modos, costarricense⁹. Si bien estos datos contradicen estudios previos (ver, por ejemplo, MTSS, 2008; Rojas, 2008), a diferencia de dichos estudios, se basan en una muestra representativa de la población.

Segundo, entre trabajadores/as nicaragüenses, la proporción de mujeres es similar a la que existe para el conjunto de las trabajadoras domésticas: 9 de cada 10 son mujeres (Cuadro 7). Aún cuando el dato estuviera subrepresentado, la importancia relativa de nicaragüenses en el TDR es mucho menor a la esperada de acuerdo al sentido común costarricense.

Tercero, las trabajadoras nicaragüenses estarían sobrepresentadas en el trabajo “cama dentro”: prefieren trabajos donde puedan contar con

⁸ La EHPM sólo incluye a personas residentes en los hogares y a residentes con al menos 6 meses de vivir en el país (o que piensan hacerlo (Castro, 2002)). Una de las limitaciones más destacadas es el no empadronamiento de los migrantes que, según el concepto en uso, no califican como residentes habituales (Castro, 2002).

⁹ Consideramos que el margen de error máximo podría ser del doble (Cortés, 2008b).

alojamiento y alimentación, tanto porque sus salarios no les permitirían pagar el alquiler de una habitación como para enviar remesas a sus hijos e hijas residentes en Nicaragua (MTSS, 2008).

¿De qué depende la presencia de TDR nicaragüense en Costa Rica? ¿Hay alguna tendencia macroeconómica que la explique? Analizando simultáneamente la evolución del PIB y de la PEA femenina, tanto en

Nicaragua como en Costa Rica, no encontramos correlaciones significativas. Por ejemplo, el aumento de la población ocupada en TDR en Costa Rica ha tenido lugar en momentos tanto de aumento como de caída del producto bruto interno costarricense. De igual manera, no es evidente que el aumento del TDR en Costa Rica tenga que ver con caídas de la actividad económica en Nicaragua.

Cuadro 7: Lugar de nacimiento de la población ocupada en TDR en 2004.

		Números absolutos	% del total	% Mujeres
Lugar de nacimiento	Total	130,407	100%	86.7%
	Costa Rica	106,297	81.5%	86.3%
	Nicaragua	22,246	17.1%	89.8%
	Resto de Centroamérica	729	0.6%	100%
	Resto de América	469	0.4%	100%
	Otro	666	0.5%	27.2%

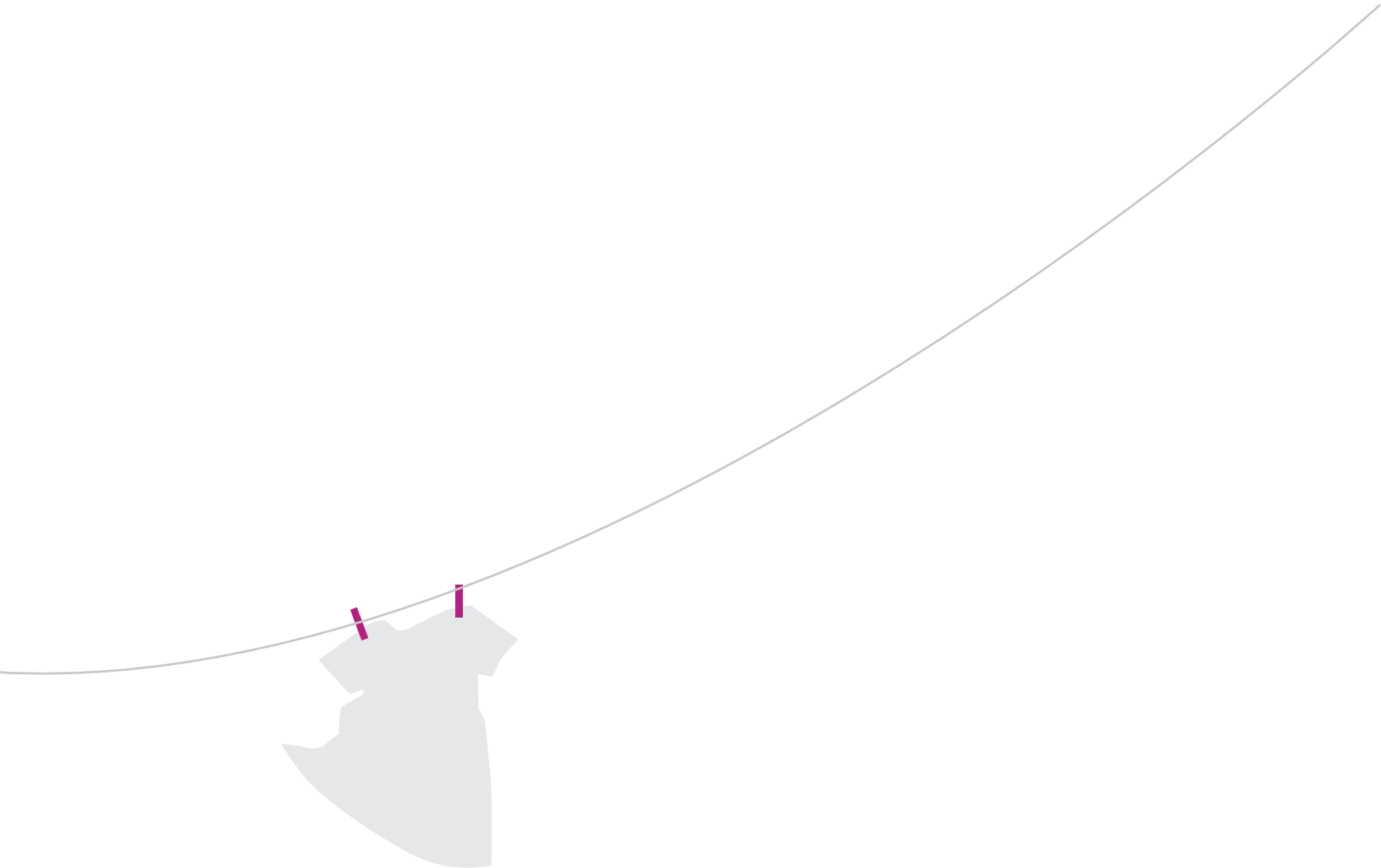
Fuente: Elaboración propia a partir de la ENIG del INEC

Pensando en la política pública TDR: ¿Ante qué perfil de personas se está?

De acuerdo a las encuestas de hogares, quienes trabajan en TDR:

- Son principalmente mujeres y corresponden a casi 2 de cada 10 ocupadas
- Se desempeñan mayoritariamente como servidoras domésticas
- Son en una enorme mayoría costarricenses
- 7 de cada 10 cuentan con educación primaria aunque 3 de cada 10 tienen educación secundaria
- Más de 2 de cada 10 se encuentran en condiciones de pobreza
- 4 de cada 10 son jefas de hogar y en su mayoría están en hogares monoparentales
- Más de la mitad tienen entre 25 y 44 años y el resto se distribuye entre las menores de 25 (en disminución) y las mayores de 45 (en aumento)
- Más de 8 de cada 10 tienen demandas de cuidados de menores de 12 años y más de 6 de cada 10 podrían requerir apoyo para cuidar a personas adultas mayores

Se requiere, por lo tanto, atender la alta carga de trabajo no remunerado que enfrentan estas mujeres, y las tensiones entre la demanda de trabajo no remunerado, y la necesidad de generación de ingresos.





III. CÓMO SON LOS HOGARES QUE CONTRATAN TDR

Según el INEC, en el 2004 había alrededor de 218,000 hogares en Costa Rica que contrataron trabajo doméstico, es decir, 19 de cada 100 hogares. ¿Qué factores aumentan la probabilidad de que un hogar cuente con TDR? Buscamos responder a esta pregunta a partir de un análisis multivariado y datos de la ENIG¹⁰.

La variable dependiente es si el hogar contrata (1) o no (0) a alguien para el trabajo doméstico (TDR). Nuestro modelo parte de que la probabilidad de que un hogar contrate TDR es una función de las siguientes variables independientes: ingreso disponible del hogar; ocupación del/a jefe/a; características personales del/la jefe/a del hogar; características del hogar;

y demanda de cuido en el hogar. Las estadísticas resultantes del análisis se resumen en los anexos¹¹. El Cuadro 8 resume los resultados y da una explicación que relacione las variables independientes utilizadas con la dependiente.

10 Dado que la relación entre las variables independientes y dependientes no es lineal, el análisis probit convierte la variable dependiente “dummy” (0-1), en una probabilidad. El análisis mide la probabilidad de que un hogar contrate TDR a partir de un conjunto de variables independientes que impactan (positiva o negativamente) dicha probabilidad. El programa estadístico que usamos, Stata 9.2., reporta efectos marginales, es decir, el cambio en la probabilidad de que el hogar contrate TDR para un cambio infinitesimal en cada variable independiente continua, y reporta el cambio discreto en la probabilidad para variables dummy en puntos porcentuales. Hay que considerar que no se trata de un porcentaje, dado que no estamos trabajando con una base o con un punto de referencia.

11 En el Anexo 9.2 el Cuadro A presenta las estadísticas descriptivas; el Cuadro B presenta una tabla de clasificación para el modelo, y en el Anexo 9.2, el Cuadro C presenta los resultados del modelo, es decir, los efectos marginales y por desviación estándar de un aumento de la variable independiente en la variable dependiente (TDR) y si consideramos este efecto grande, mediano o pequeño.

Cuadro 8: Resumen del análisis multivariable – las variables independientes que tienen un efecto significativo en la variable dependiente, TDR.

Variable dependiente: TDR	Efecto	Magnitud del efecto
Variables independientes significativos a 5%:		
Ingreso disponible (en colones)	+	Grande
Sexo del/la jefe/a (0=hombre, 1=mujer)	+	Grande
Número de miembros en el hogar	-	Grande
Años de educación	+	Mediano
Horas trabajadas por el cónyuge	+	Mediano
Número de perceptores de ingreso en hogar	+	Mediano
Cantidad de menores de 6 años en el hogar	+	Mediano
Cantidad de mayores de 65 y más años en hogar	+	Mediano
Cantidad de menores de 7 a 12 años en hogar	+	Pequeño
Edad del/la jefe/a	+	Pequeño
Hogar tiene niños en educación privada	+	Pequeño
Variables independientes no significativos a 5%:		
Jefe/a está ocupado/a (0=no, 1=sí)	-	--
Horas trabajadas por el/la jefe/a	+	--
Jefe/a tiene acceso a seguro (0=no, 1=sí)	+	--
Jefe/a trabaja como independiente (0=no, 1=sí)	-	--
Jefe/a no nació en Costa Rica (0= CR, 1= otro)	-	--
Cantidad de menores de 13 a 18 años en hogar	-	--
Hogar tiene niños en educación pública	-	--

Fuente: Elaboración propia a partir de la ENIG del INEC

El modelo obtenido tiene un buen desempeño: da cuenta del 86% de la variación entre hogares con y hogares sin TDR. Concretamente, encontramos que:

1. Entre las características asociadas a la ocupación, importan los ingresos:

- El análisis muestra lo evidente: todo lo demás constante, a mayores ingresos, mayor probabilidad de contar con TDR¹².
- Las otras características asociadas a la ocupación no aparecen significativas, excepto si la persona jefa del hogar tiene acceso a seguro, aunque con un impacto pequeño.
- La ocupación de la persona jefa, el número de horas que trabaja y el tipo de trabajo que realiza no son significativos para la decisión de contratar trabajo doméstico. El determinante clave es el ingreso.

2. Las características de la persona jefa del hogar son muy importantes:

- La presencia de TDR es más alta en hogares encabezados por mujeres que por hombres.
- A mayor edad, mayor presencia de TDR (presumiblemente asociado a la presencia de cuidado-dependientes).
- A mayor nivel educativo, mayor probabilidad de contar con TDR. La nacionalidad del/a jefe/a no aparece significativa en la regresión.

3. Las características y organización de hogar son determinantes:

- El tamaño: El número de integrantes del hogar tiene un efecto negativo en la probabilidad de contar con TDR. Este resultado es muy relevante porque muestra que en la familia hay una división de trabajo y que, a mayor cantidad de integrantes, menor contratación de TDR salvo que se trate de integrantes perceptores de ingreso. Si este es el caso, a mayor cantidad de perceptores de ingreso, mayor probabilidad de que haya TDR.
- La división sexual del trabajo: La presencia de cónyuge con trabajo remunerado y el número de horas que éste trabaja, tiene un efecto muy

Recuadro 2 **Lo que dicen las propias trabajadoras** **Relaciones con quienes las contratan**

La persona en el hogar con quien más se relaciona la trabajadora es "la señora": contrata, paga, da las órdenes y supervisa (al menos 80%). Generalmente se trata de mujeres que trabajan fuera de la casa (51%) o desde la casa (17%), y que sólo excepcionalmente realiza trabajo doméstico. 75% siente que sus patronos valoran su trabajo mucho y que las tratan bien (aunque dado que las entrevistas fueron en el lugar de trabajo, no sabemos cuál es la confiabilidad del dato). Cuando hay problemas es generalmente con la señora (38 de las 71 que señalaron problemas). Los problemas pueden ser muy difíciles y conllevar grados de violencia: desde un pago menor al acordado, hasta el despido sin liquidación y agresión verbal y física. Además se presentan casos de agresión sexual (de 221 abusos laborales mencionados, 20 se relacionaron con presión u obligación de tener relaciones sexuales) que casi nunca se denuncian porque no se sabe a quién recurrir. Cuando sí se denuncian, perciben el proceso como complicado, muy costoso en dinero y tiempo, o simplemente desagradable por el trato que recibieron.

¹² Se probaron cuatro modelos y todos tienen un buen ajuste. Las pruebas sobre el ajuste de bondad del modelo son buenas y la prueba Pearsons es significativa (ver Anexo 9.3).

Fuente: AGEM-BIMSA, 2008. Los datos se encuentran en el Anexo 9.3, C2, Cuadros 1-10.

importante, más allá del ingreso que tenga el hogar. Cuando él o la cónyuge tiene trabajo remunerado, es mucho más probable que el hogar contrate TDR. Un hogar donde esta persona trabaja remuneradamente medio tiempo, tiene una probabilidad mucho mayor de contar con TDR que un hogar donde no. Si esa persona trabaja remuneradamente tiempo completo, es casi seguro que cuenta con TDR. Esta situación refleja claramente el papel del TDR en la conciliación entre vida familiar y vida laboral.

- La demanda de cuidado es un factor determinante, especialmente la presencia de menores de 12 y de mayores de 65 años. Es mucho más probable encontrar TDR en el hogar donde hay niños con menos de 6 años, disminuye cuando crecen (de manera que no aparece como significativo la presencia de niños/as y jóvenes entre 13 y 18 años), y la probabilidad aumenta nuevamente cuando en el hogar hay mayores de 65 años.
- Aún para hogares de un mismo ingreso, cuando los/as niños/as del hogar van a una escuela privada, la probabilidad de que haya TDR en el hogar es un poco mayor. Podría tratarse de una relación espuria (es decir, debido a una tercera variable), aunque esta no podría ser el ingreso dado que este factor fue tenido en cuenta.

En síntesis, la contratación de TDR aumenta a mayores ingresos, inserción laboral de las mujeres, organización nuclear de las familias y cuidado-dependencia.

Pensando en la política pública

TDR: ¿Ante qué perfil de hogares contratantes se está?

Casi 2 de cada 10 hogares contratan TDR. Se trata principalmente de hogares cuya demanda de trabajo doméstico y de cuidados se ve incrementado debido, por un lado, a la inserción laboral de las mujeres – y por lo tanto a la menor disponibilidad de trabajo doméstico no remunerado –, y por otro lado, a la demanda de cuidados asociada a presencia de niños/as y/o de personas adultas mayores.

La inserción laboral de las mujeres constituye un fenómeno creciente e irreversible. El aumento de la demanda de cuidados en el país se verá incrementado, no por parte de niños/as sino de población adulta mayor. En los próximos veinte años las personas mayores de 65 años que hoy son 277 mil, se triplicarán. También aumentarán la cantidad de personas mayores de 85 años, quienes requieren mayores y más especializados servicios de la salud, pero también de cuidados y de uso del tiempo (UCR/CONAPAM. 2008).

Para enfrentar estos cambios el país requiere hacer varias cosas como visibilizar, valorar y certificar las capacidades que tienen muchas personas en TDR para atender estas demandas. Pero también debe promover otras formas de cuido, no necesariamente privadas, ni necesariamente individuales y en el hogar – aunque también –.

Estas alternativas, muchas previstas ya en las Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) 2007-2017, pueden complementar al TDR en la atención de nuevas y diversas demandas de cuidados. Más aún, pueden proveer más y mejores fuentes de, recurriendo a la definición de la Organización Internacional del Trabajo, trabajo decente: trabajo productivo y seguro, con respeto a los derechos laborales, con ingresos adecuados, con protección social y con diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación (OIT, 2008)



IV. CONDICIONES LABORALES: JORNADAS, PROTECCIÓN SOCIAL Y REMUNERACIONES

Entre quienes se desempeñan en TDR, el 61.2% vive en hogares en los cuales son hombres quienes aportan el principal ingreso (Cuadro 9).

Dado que en el 81.4% de estos hogares es la mujer la servidora doméstica, es evidente que el TDR generalmente no constituye el principal ingreso del hogar. Si desglosamos el análisis según sexo, entre las mujeres en TDR, sólo el 42.6% es la principal aportante de ingresos al hogar, en comparación al doble en el caso de los hombres (85.5%).

Del total de las personas ocupadas en TDR, el 38.8% vive en hogares cuyo principal aportante es una mujer, porcentaje considerablemente mayor que para la población en general. Además, casi 5 mujeres y 3 hombres de cada 10, viven en hogares con dos ingresos y sólo poco más de 2 de cada 10 en hogares donde este ingreso es el único.

Al analizar la duración de las jornadas, 6 de cada 10 personas ocupadas en TDR realizan jornadas parciales. Esta proporción aumenta levemente entre las mujeres y se reduce considerablemente entre los hombres.

Recuadro 3

Lo que dicen las propias trabajadoras

Condiciones laborales

La mayoría da a entender que en general el contrato de trabajo se cumple. Pero también, coincidiendo con las estadísticas nacionales señalan que el aspecto que más frecuentemente se incumple – aunque es legalmente obligatorio–, es el aseguramiento. Es muy común que no cuente con seguro: 193 de 419 mujeres. Pero si lo tiene, se trata del seguro social, pagado sólo por el patrono (70%), por ambos (8) o por ella (20%). Lamentablemente, por cómo se formuló la pregunta, no se registra el seguro familiar, mecanismo muy frecuente de aseguramiento entre las mujeres, aún cuando trabajen remuneradamente.

El contrato es casi siempre verbal y generalmente incluye las tareas esperadas, el horario y los días de la semana que va trabajar, así como los días libres y el monto y la frecuencia del pago. También se consideran aspectos como vacaciones y aguinaldo. Sorpresivamente, la mayoría dice tener aguinaldo (90% de 337 respuestas) y tomar vacaciones pagadas de entre 1 y 2 semanas una vez por año.

Fuente: AGEM-BIMSA, 2008. Los datos se encuentran en el Anexo 9.3, C3, Cuadros 1-10.

Cuadro 9: Principales aportantes en las familias de las personas ocupadas en TDR.

Principal aportante a los gastos del hogar							
Sexo de la persona ocupada en TDR	Total			Mujeres		Hombres	
	Ambos	130,407 (100%)	(100%)	50,637 (100%)	(38.8%)	79,770 (100%)	(61.2%)
	Mujeres	113,093 (86.7%)	(100%)	48,133 (95.1%)	(42.6%)	64,960 (81.4%)	(57.4%)
	Hombres	17,314 (13.2%)	(100%)	2,504 (4.9%)	(14.5%)	14,810 (18.6%)	(85.5%)

Fuente: Elaboración propia a partir de la ENIG del INEC

En cambio, entre los hombres lo relevante son las sobrejornadas y no la jornada parcial. La importancia de las jornadas parciales para las mujeres y de las sobrejornadas para los hombres refleja al menos tres factores: la informalización de la demanda de servicio doméstico propiamente dicho (hacia el trabajo por horas); las demandas familiares que experimentan las mujeres por parte de sus propias familias (lo cual no ocurre entre los hombres), y las dificultades de registro del trabajo por horas. Aunque este último factor podría incidir tanto en hombres como en mujeres, en el caso de las mujeres se combina con sesgos de género que afectan las estadísticas, tanto entre quienes reportan como entre quienes registran (como en la contabilización de actividades tales como ventas desde la casa, sólo para mencionar un caso). (Cuadro 10).

¿Cómo se remunera el TDR? El Gráfico 15 de la siguiente página presenta la evolución de las remuneraciones totales y desagregadas según sexo. Las brechas a favor de los hombres son llamativas. En el 2007, por ejemplo, las mujeres obtuvieron en promedio 100 dólares (US\$ 96.7) mensuales menos que los hombres. Medido en términos de líneas de pobreza, en el 2007 la brecha entre hombres y mujeres era de una línea de pobreza (los hombres recibían

remuneraciones equivalentes a 2,6 líneas y las mujeres a 1,5 líneas).

La variabilidad de las remuneraciones recibidas por los hombres está, en gran medida, sujeta a su escaso número relativo. En cambio, la feminización del TDR se refleja en que el promedio de las remuneraciones femeninas se superponga totalmente al promedio del total de las remuneraciones.

El Cuadro 11 de la siguiente página presenta las remuneraciones por hora en US dólares¹³ y muestra tres características destacables. Primero, para las mujeres los salarios son menores entre las personas más jóvenes, aumenta entre los 25 y 49 años, se reduce a partir de los 50 años y a partir de los 65 cae a la mitad.

Segundo, ¿cómo se relacionan los ingresos del TDR con el salario mínimo legalmente estipulado? Cabe explicitar que en Costa Rica, el Consejo Nacional de Salarios define salario mínimo para la categoría “servidoras domésticas” como una de las categorías especiales de trabajo (junto con estibadores, taxistas, recolectores de café y periodistas, entre otros).

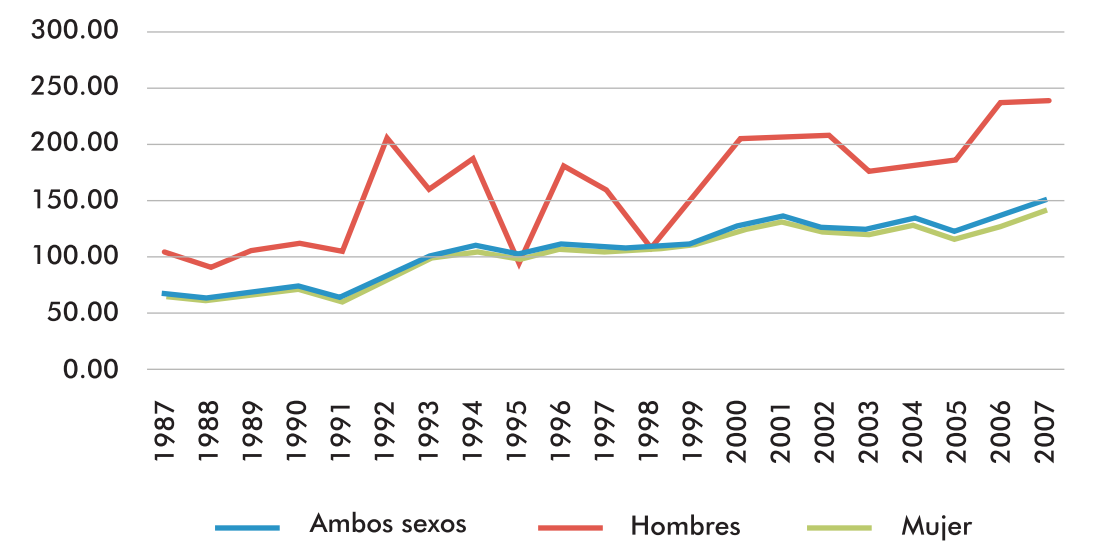
¹³ El tipo de cambio corresponde al promedio del tipo de cambio de compra y venta establecido por el Banco Central de Costa Rica, durante el periodo de la encuesta ENIG del INEC (abril 2004 - abril 2005).

Cuadro 10: La población ocupada en TDR según duración de la jornada laboral en 2004.

		Sexo		
		Ambos	Mujeres	Hombres
Números absolutos		130,407	113,093	17,314
		(100%)	(100%)	(100%)
Duración de la jornada laboral	Jornada parcial	59.1%	62.7%	35.6%
	Jornada completa	21.6%	21.5%	21.9%
	Sobrejornada	18.5%	14.8%	42.5%
	Ignorada	0.8%	0.9%	0.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ENIG del INEC

Gráfico 15: Ingreso mensual en US \$ de la población ocupada en TDR según sexo (1987-2007).



Fuente: Elaboración propia en base a EHPM (INEC).

Cuadro 11: Remuneración por hora de la población ocupada en TDR en 2004, según edad, en dólares del 2004.

		Ingreso promedio en US \$		Salario femenino como % del salario masculino
		Mujeres	Hombres	
Rangos de edad	Promedio total	1.44	1.13	78.1%
	De 15 a 24 años	0.91	0.90	98.0%
	De 25 a 49 años	1.50	1.14	75.7%
	De 50 a 64 años	1.70	1.10	64.5%
	De 65 y más años	0.83	0.85	102.4%

Nota: Tipo de cambio de ¢ 449,54 por 1 US\$ de acuerdo al BCCR.

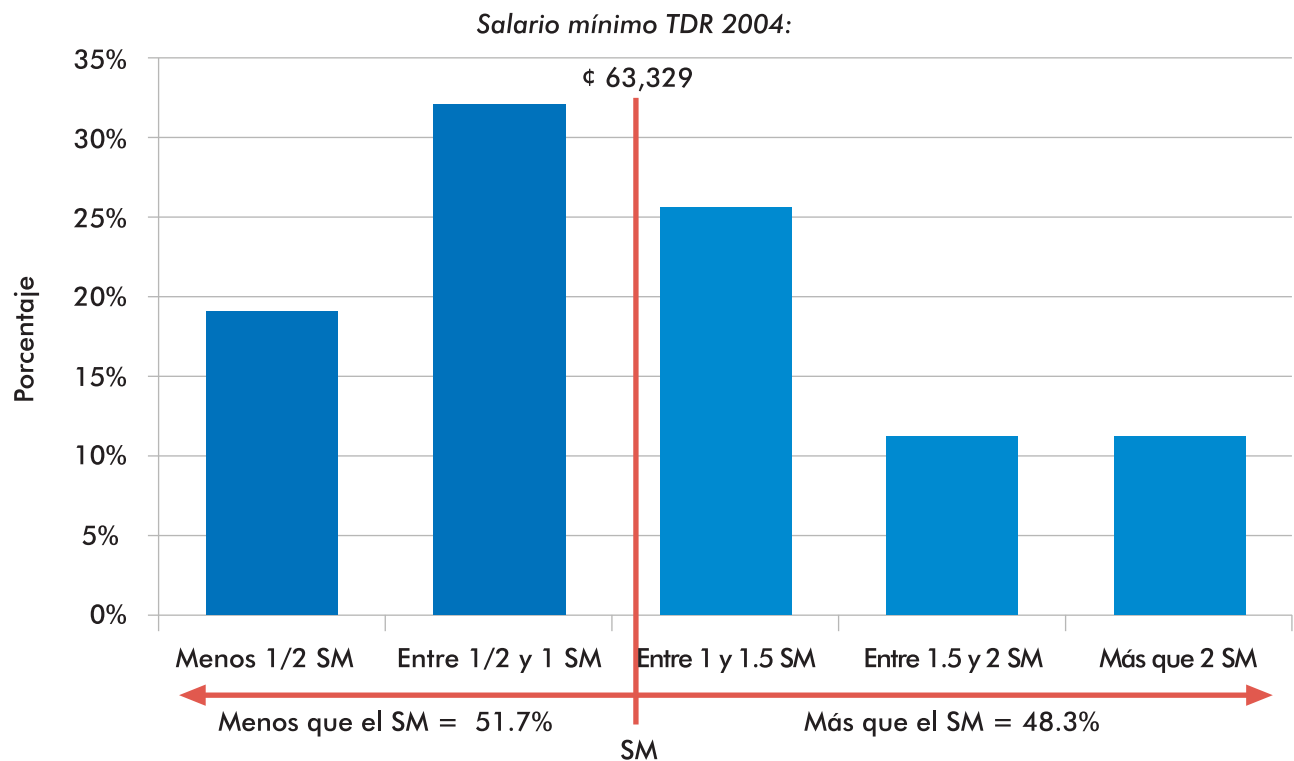
Fuente: Elaboración propia a partir de la ENIG del INEC

Este salario mínimo es distinto e inferior al que tiene el “trabajo no calificado”. En el segundo semestre del 2008, por ejemplo, de acuerdo al decreto ejecutivo de fijación de salarios, el del TDR correspondió a un 60% del salario del trabajo no calificado (179.799 y 107.883 colones mensuales, respectivamente) (Poder Ejecutivo, 2008). Aún así, como lo muestra el Gráfico 16, poco más de la mitad de las personas reciben un salario menor al mínimo, mientras poco menos de la mitad reciben un ingreso superior.

Tercero, las remuneraciones de las mujeres siempre son menores que las de los hombres. En promedio, la diferencia es de 0.31 dólares por hora, con lo cual las mujeres ganan el 78% que lo que ganan los hombres. Estas brechas parecen estar directamente asociadas a la valoración social de las tareas que desempeñan

mujeres y hombres: ellas realizan el oficio mientras ellos hacen el jardín. Lo primero se valora, monetariamente, menos que lo segundo, aún y cuando el primero implique, por ejemplo, un acceso mucho más íntimo y vinculado a cosas fundamentales de las familias, como el cuidado de niños/as, mientras que el segundo no. Es interesante agregar que entre las mujeres de menos de 25 años el salario es menor que para las mujeres entre 25 y 49 años, aunque la brecha con los hombres es menor. Estas menores brechas de género en las personas menores de 25 años están asociadas a una igualación “hacia abajo”. La brecha según sexo aumenta con la experiencia, sugiriendo que no sólo el trabajo femenino se valora poco, sino que la experiencia en el TDR se valora todavía menos.

Gráfico 16: Salarios en TDR comparados con el salario mínimo (SM) legalmente establecido en 2004.



Fuente: Elaboración propia a partir de la ENIG. Consideramos solo el salario neto en el TDR como ocupación principal y entre personas con jornada completa ó más. El salario mínimo en colones correspondía a US\$

Recuadro 4

Lo que dicen las propias trabajadoras

La trabajadora “típica” entrevistada

Aunque el TDR es una actividad heterogénea, una trabajadora “típica” entrevistada, trabaja en 2 hogares o más, durante 8 horas o más diarias, todos los días menos el domingo, y al menos 50 horas semanales, recibiendo pagos semanales o quincenales. Casi siempre es solo dinero aunque también hay pagos en especie. Cuando trabaja más de la jornada establecida, generalmente no recibe pago extra ni a veces remuneración alguna. Sus labores más comunes son cocinar, limpiar la casa, lavar y planchar ropa, aunque también es muy frecuente que cuiden a niños/as o personas adultas mayores.

Fuente: AGEM-BIMSA, 2008. Los datos se encuentran en el Anexo 9.3, C4, Cuadros 1-9

En más de la mitad de los casos (54%), además del salario en efectivo, estas trabajadoras reciben un salario en especie. El Código de Trabajo establece que, en principio, además del salario mínimo de ley que deben recibir en efectivo, el TDR debe recibir un salario en especie que combina el alojamiento y la alimentación (artículo 104, inciso b)¹⁴. En todo caso, por lo pronto, está claro que este salario en especie, sumado al salario en efectivo, se debe utilizar para calcular diversos derechos como el aguinaldo o la indemnización frente a despido injustificado (en Costa Rica, llamado auxilio de cesantía). Salvo que exista una estimación precisa, el Código de Trabajo presume que el valor del salario en especie equivale a un 50% del salario en efectivo (artículo 166). Esto tiene implicaciones para la estimación del aguinaldo, el cual debería considerar el salario en especie tanto como el salario en dinero. De acuerdo a la ENIG, el salario en especie en el 2004 representó alrededor del 25% del salario en dinero, es decir, la mitad del que presume la ley salvo pacto en contrario. Dado que no sabemos en qué casos hay “pacto en contrario”, se trata de un dato

solamente indicativo. Sin embargo, dado que sí sabemos la vulnerabilidad en que se encuentran las trabajadoras domésticas así como la generalizada ausencia de contratos laborales claros y explícitos, lo podemos considerar como un indicador de vulnerabilidad. Además, 1373 personas, un 1% de quienes trabajan en TDR, recibieron sólo salario en especie. De estas personas, 45% tenía entre 15 y 24 años, y 40% entre 25 y 49 años.

Llama la atención que la brecha salarial entre hombres y mujeres sea mayor cuando consideramos el salario total (monetario y en especie), que cuando consideramos sólo el ingreso monetario. En el trabajo doméstico remunerado la brecha es menor que para el país en su conjunto, 80%, es decir, que por cada 10 colones que reciben los hombres, las mujeres obtienen 8. La brecha se amplía considerablemente en el sector de comercio y servicios y puede alcanzar el 50% (Barahona et al, 2003: 82). La menor brecha en el TDR es consistente con que las brechas son mayores a medida que aumenta el nivel educativo¹⁵. Además, en una ocupación tan feminizada como ésta, las brechas son menos importantes que en ocupaciones mixtas.

Si comparamos la brecha salarial del trabajo doméstico remunerado en tanto ocupación típicamente femenina y una, la construcción, típicamente masculina, a lo largo de todo el período las remuneraciones han sido más favorables a la construcción (ver Gráfico 17). Siendo igualmente

¹⁴ Como discutiremos en la sección relativa al marco legal y de políticas, la formulación de este artículo es algo confusa. Por eso, las organizaciones que promueven los derechos de las personas en TDR han buscado su mejor formulación.

¹⁵ Por ejemplo, un estudio sobre los servicios financieros – uno de los sectores más formales del mercado laboral costarricense –, mostró que a medida que aumenta la educación, las brechas salariales aumentan (Martínez Franzoni, 2003). De allí que la discriminación salarial no se resuelva con mayores niveles educativos, ni tampoco con cambios en el tipo de educación que adquieren las mujeres, sino que exige intervenciones en las reglas de juego propias del mercado laboral.

considerados como “no calificados” (a pesar de la enorme calificación que requieren ambos trabajos), el femenino es menos valorado socialmente que el masculino. Sin embargo, esta brecha se ha venido reduciendo, producto de un leve aumento de las remuneraciones del TDR y de una mayor caída de las remuneraciones en la construcción.

Una segunda comparación es entre el TDR y otras ocupaciones consideradas como “no calificados”, por ejemplo, vendedores ambulantes y afines, limpiabotas y otros trabajadores de los servicios prestados en la calle o personal no calificado de los servicios de aseo en la vía pública y recolección de basura (Cuadro 12 en siguiente página). En este caso, encontramos que en Costa Rica el salario promedio en las mujeres en esas ocupaciones es superior a la reciben los hombres¹⁶. Quiere decir que

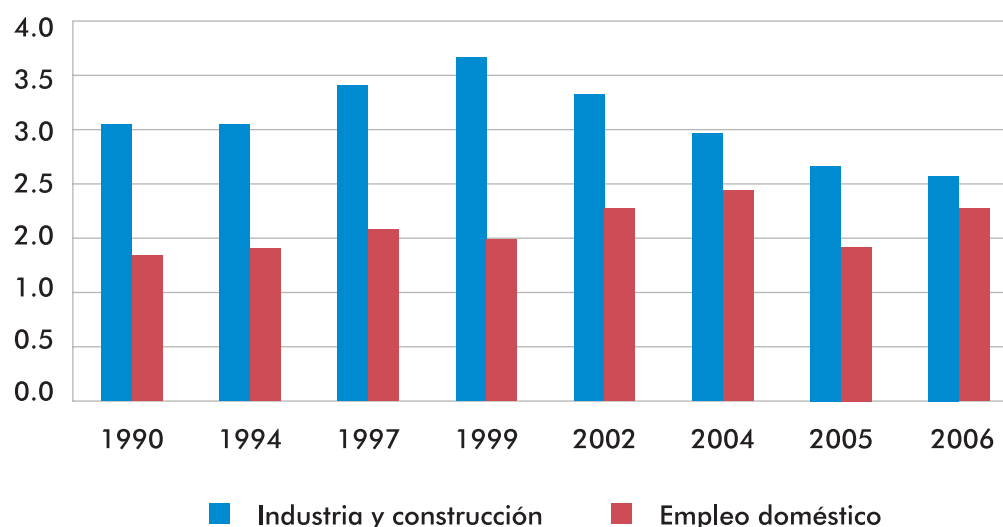
¹⁶ Las ocupaciones no calificadas son aquellas cuyas “tareas principales requieren para su desempeño nulo o escaso conocimiento y experiencia para cumplir tareas generalmente sencillas y rutinarias realizadas con la ayuda de herramientas manuales, y para las cuales se requiere a veces un esfuerzo físico considerable, y, salvo raras excepciones, escasa iniciativa o capacidad de juicio. Sus tareas consisten en vender mercancías en la calle, brindar servicios de portería y vigilancia de inmuebles y bienes, limpiar, lavar y planchar ropa y ejecutar tareas simples relacionadas con la minería, la agricultura o la pesca, la construcción, las obras públicas, las industrias manufactureras y los servicios personales” (INEC, 2000:v). Para el trabajo lo que hicimos fue separar los servidores domésticos del resto del grupo para comparar sus ingresos.

en el TDR las mujeres tienen una desventaja salarial con respecto a los hombres que no tienen en las restantes ocupaciones no calificadas.

Dado que en Costa Rica el aseguramiento es obligatorio para toda la población ocupada, deberíamos encontrar niveles similares de aseguramiento propio en hombres y mujeres. El aseguramiento propio o directo es el que obtiene la persona que cotiza. En cambio, el aseguramiento familiar es el que obtienen hijos/as, esposas y otras personas de la familia, que son económicamente dependientes de la persona que contribuye. En principio, toda persona que recibe ingresos por su trabajo, sea asalariada o trabajadora por cuenta propia, debería contribuir y tener un segundo propio.

La realidad es sin embargo distinta, en particular para las mujeres. No sólo los hombres se encuentran más frecuentemente asegurados (72.5%) que las mujeres (69.7%), sino que, al igual que en la PEA en general, entre ellos predomina el aseguramiento directo (65.5) y entre ellas el familiar (43.9%) (Cuadro 13 adelante).

Gráfico 17: Brecha salarial entre TDR y construcción en múltiplos de la línea de pobreza (1990-2006).



Fuente: Cepal (2007)

Cuadro 12: Ingreso en la ocupación principal promedio por hora en dólares de los ocupados en TDR y el resto de las ocupaciones no calificadas.

Ingreso promedio por hora en dólares					
		Ambos sexos (US \$)	Mujeres (US \$)	Hombres (US \$)	Relación ingreso mujeres y hombres
Ocupación	TDR	1.17	1.13	1.44	78%
	Otras oc. no calificadas	1.14	1.62	0.98	164%
	Brecha TDR/Resto	1.02	0.70	1.47	

Fuente: Elaboración propia a partir de la ENIG del INEC

Cuadro 13: La población ocupada en TDR asegurada en 2004.

		Sexo	
Acceso a seguro		Mujeres	Hombres
	Números absolutos	113,093 (100%)	17,314 (100%)
	Con seguro	67.9%	72.5%
	Directo	23.9%	65.5%
	Indirecto	43.9%	7.0%
	Sin seguro	32.1%	27.5%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ENIG del INEC

A la vez, encontramos una alta proporción de personas sin aseguramiento alguno, más mujeres (32.1%) que hombres (27.5%). Mientras que para los hombres esta situación es similar al de la PEA en general, para las mujeres es de mayor vulnerabilidad que para la PEA en general. Entre estas últimas hay mucho más mujeres (80.3%) que cuentan con seguro y un porcentaje mayor con seguro directo (52.6%).

El aseguramiento familiar no representa ninguna limitación para acceder a los servicios de salud: las aseguradas familiares tienen acceso a servicios médicos; sin embargo, no lo tienen a las transferencias en dinero.

Quiere decir que estas ocupadas carecen de subsidios frente a enfermedades y de licencias por maternidad. En pensiones, estas ocupadas no se encuentran cotizando para una pensión por vejez, y carecerán de pensión si sufren una incapacidad. En tanto las aseguradas familiares pueden aspirar solamente a una pensión por viudez. Estas pensiones se definen en función de la edad de la beneficiaria y es considerablemente menor que una pensión por vejez. La pensión por viudez está sujeta a que el asegurado directo cotice y cumpla con los requisitos, a que se mantenga la relación de pareja al momento de necesitar la pensión, y, hasta a abril del 2008, a que se demostrara dependencia económica

entendida como ausencia de ingresos. Este último criterio era absurdamente estricto, dado que la dependencia económica puede existir en presencia de un segundo ingreso complementario. Hasta ahora, la manera de entender la dependencia económica penalizaba la presencia de un segundo ingreso y desincentivaba el aseguramiento directo de las mujeres. Por eso, el cambio que se da a partir del fallo del Poder Judicial es uno de los más importantes que han ocurrido en los últimos años en materia de pensiones, en términos de sus efectos sobre las relaciones de género (Sala Segunda, 2008).

Una situación que afecta muy fuertemente al TDR es el tener varias “patronas”. Como reiteradamente le ha manifestado la CCSS (Subdirector Dirección Actuarial) a las autoridades y técnicas del INAMU, las TDRs tienen problemas para que el costo de ese aseguramiento se reparta entre varias “patronas”. Usualmente a la que decide asegurarla se le recarga el costo de las otras, pues, a ella le corresponde pagar como patrona sobre un salario que supone jornada completa. Además, para mostrar que existe otra relación laboral en cuyo marco se está evadiendo la seguridad social, quien debe probarlo es la “patrona” que está al día con la CCSS.

Los problemas de cobertura del seguro social ilustran uno de los dos principales que encuentra el TDR en materia de marco legal y de políticas públicas: el de derechos formalmente garantizados pero, en los hechos, no efectivamente tutelados. Una de las estrategias para comenzar a cerrar esta brecha es mejorar la coordinación entre la CCSS y el MTSS (Figueroa, 2008).

Recuadro 5

También hay buenas noticias que se extienden a las trabajadoras domésticas

Resolución de la Sala Segunda de la Corte

VIUDAS CON DERECHO A PENSIÓN AUNQUE ESTÉN TRABAJANDO

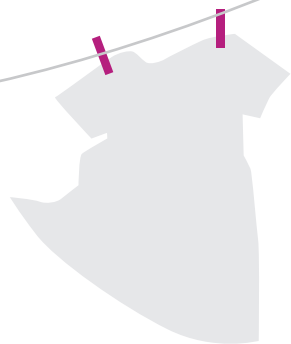
• **CCSS obligada a entregar dinero a las esposas.**

Reconocer el derecho de una mujer a recibir la pensión por la muerte de su esposo, por considerar que existía un aporte económico importante al núcleo familiar durante el tiempo en que éste estuvo vivo fue lo que estableció la Sala Segunda.

Pensando en la política pública

TDR: ¿Ante qué retos en materia de condiciones laborales estamos?

Los retos tienen que ver, primero, con la equiparación legal de las trabajadoras domésticas, con el resto de la población trabajadora. Esto incluye muy centralmente, las jornadas laborales diarias y semanales, el pago de horas extra y la remuneración en efectivo. Segundo, hay retos relacionados con el cumplimiento efectivo de la legislación vigente, claramente, el aseguramiento en salud, en pensiones y, más aún, frente a los riesgos del trabajo. Tercero, y muy especialmente, 6 de cada 10 trabajadoras cuentan con jornadas parciales, las cuales imprimen retos particulares para el cumplimiento de derechos laborales y el diseño de políticas adecuadas a dicho propósito. Un caso claro es el del aseguramiento que, aunque legalmente obligatorio, implica retos distintos cuando se trata de trabajadoras con múltiples patrones que cuando no: actualmente, salvo que un patrono demuestre ante la CCSS la existencia de otros patronos, cada uno debe cotizar por un monto de dinero equivalente al que la trabajadora recibiría si su jornada fuera de tiempo completo. Esta demostración no solo implica tiempo sino riesgo de que la trabajadora pierda su empleo. El resultado es que 4 de cada 10 trabajadoras tengan seguro familiar en lugar de un seguro propio (con las limitaciones que esto implica) y que más de 3 de cada 10 carezcan de todo tipo de seguro. Cuarto, más de la mitad de quienes se encuentra en TDR obtienen ingresos por debajo del salario mínimo. Quinto, estas trabajadoras que atienden las necesidades de cuidado de un gran número de familias y, en particular, de mujeres insertas en el mercado laboral, requieren de una infraestructura social de cuidados que velen por sus propias necesidades de cuidado. Finalmente, y aún más difícil de cambiar, en el TDR la experiencia no se refleja en mejores salarios ni en menores brechas con los hombres.





V. MARCO LEGAL Y DE POLÍTICAS PÚBLICAS

El TDR enfrenta problemas de garantía y de tutela efectiva de derechos. Ejemplo del primer problema es la jornada laboral discriminatoria con respecto al resto de la población ocupada. Ejemplo del segundo es el aseguramiento directo efectivo, legalmente sancionado pero insuficientemente alcanzado. A continuación, primero describimos las principales transformaciones ocurridas en materia de legislación laboral y de políticas públicas en materia de TDR en Costa Rica. Segundo, sintetizamos el largo camino que han seguido los intentos por eliminar los aspectos discriminatorios que presenta la legislación. En tercer lugar, nos detenemos en el debate actual para finalizar resumiendo los argumentos que se han esgrimido y se esgrimen, para mantener el TDR como un régimen laboral de excepción. Además de fuentes secundarias, esta sección se nutre de entrevistas realizadas para este estudio y cuyo detalle se presenta en el Anexo 9.4, junto con las pautas empleadas a tales efectos.

5.1 Más de medio siglo de retraso en equiparar el marco legal laboral

Desde inicios del siglo veinte se crearon en Costa Rica instrumentos jurídicos para la regulación de los derechos de las trabajadoras domésticas. A partir de 1902, la Ley de Servicios Agrícolas, Domésticos o Industriales reguló el trabajo agrícola y doméstico como formas de pago de una deuda de dinero. Concretamente, se estipulaba que debía existir un documento público o privado con la firma de testigos, en el que se indicara el monto de la deuda y las labores a realizar por el pago de la misma (Castillo et al, 1994: 29). Además, en 1933 la Ley de Salario Mínimo N° 14 estableció que ningún trabajador adulto podía tener un salario inferior a 1 colón. Dado que no se excluía ninguna actividad laboral de la normativa, esta legislación aplicó al TDR (Castillo et

al, 1994: 35). Recién en 1943 se aprobó el Código de Trabajo, vigente con reformas desde entonces. Este Código reguló las condiciones laborales del TDR mediante un capítulo especial vigente hasta hoy. El capítulo VIII del Código de Trabajo estableció en su artículo 101 que trabajadores domésticos “son los que se dedican en forma habitual y continua a las labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, o de instituciones de beneficencia pública que no importen lucro o negocio para el patrono” (Castillo y otros, 1994: 36).

En materia de remuneraciones, el artículo 102 del Código de Trabajo estableció que podía hacerse en dinero y en especie, mediante la habitación y la alimentación brindada por el hogar contratante (Castillo et al, 1994). Esta regulación diferencia el TDR del resto de trabajadoras/es, que sólo reciben salario. Igual distinción se hizo en materia de jornadas laborales: mientras la población trabajadora obtuvo las 8 horas diarias, para el TDR se mantuvo un descanso mínimo de 10 horas diarias, permitiendo así jornadas de hasta 14 horas. Adicionalmente, se definió un descanso semanal para la población trabajadora en general, pero no para las trabajadoras domésticas en particular a quienes tampoco se incluyó en el disfrute de los días feriados.

En 1964 se aprobaron reformas al Código de Trabajo que fueron promovidas por un sindicato de servidoras domésticas¹⁷. El periodo de prueba, que hasta entonces era de 15 días, aumentó a 30. La jornada laboral ordinaria dejó de ser de 14 horas y se estableció en 12 horas¹⁸. La jornada extraordinaria se

¹⁷ Las reformas fueron aprobadas el 20 de noviembre de 1964. En las fuentes consultadas no se especifica el nombre de esta organización.

¹⁸ La jornada laboral diaria se estableció explícitamente en 12 horas (antes que inferirse de las horas establecidas de descanso, como era previamente en Costa Rica y como continúa siendo en otros países centroamericanos).

estableció en 4 horas. Además se definieron medio día de descanso semanal y 15 días de vacaciones anuales remuneradas. Adicionalmente, se prohibió el trabajo de más de 12 horas entre menores de 18 años. Hasta ahora, a fines del 2008, las trabajadoras domésticas tienen los derechos que les otorga la reforma de 1964. El proyecto de ley que ingresó a la Asamblea Legislativa en el 2003, y que actualmente se encuentra en la Asamblea Legislativa, buscaría introducir una serie de modificaciones a la legislación vigente en TDR.

El Cuadro 14 de la siguiente página sintetiza tres principales olas de transformación legal: la creación del Código de Trabajo de 1943, las reformas de 1964 y la propuesta de reforma que se encuentra actualmente en la corriente legislativa¹⁹, según ocho dimensiones clave de la condición laboral a las que haya aludido: contrato, período de prueba, jornada, salario, descanso semanal, vacaciones, días feriados y derecho a despido.

En 1982 se reformó el Código de Trabajo (título IV) que aborda la salud ocupacional y el seguro de riesgos del trabajo. Esta reforma extendió y universalizó este seguro a todas las personas trabajadoras asalariadas, incluyendo a las trabajadoras domésticas (Asamblea Legislativa, 1982). Aunque no contamos con datos sobre este tipo de aseguramiento para el TDR, sabemos que alcanza a alrededor de la mitad de la población ocupada en general (INAMU, 2003).

En 1986 se reguló la licencia por maternidad pre y post parto, y se creó un régimen de estabilidad en el empleo para las trabajadoras asalariadas embarazadas y lactantes, incluyendo a las trabajadoras domésticas. Hasta 1996 se interrumpían las cotizaciones a la seguridad social, dado que durante las licencias por

maternidad lo que se devengaba era un subsidio y no un salario. Por ejemplo, una mujer que hubiera tenido tres hijos/as, a lo largo de su vida laboral perdía un año entero de cotización, afectándole sus derechos en materia de pensiones por invalidez, vejez y muerte. Además, dicho subsidio equivalía a un porcentaje menor al salario de la trabajadora. En 1996 una reforma del Código de Trabajo introdujo dos nuevas modificaciones. Primero, estableció que la remuneración durante las licencias fuera equivalente al total del salario de la trabajadora, en parte a cargo del patrono y en parte a cargo de la seguridad social. Segundo, la reforma estableció que durante ese período la cotización a la seguridad social fuera obligatoria.

En materia de aseguramiento, la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) recientemente definió un ingreso mínimo de referencia. Ninguna persona puede cotizar por debajo de este salario mínimo de referencia, aún cuando sus ingresos efectivos estén por debajo de dicho ingreso (CCSS 1996 y reformas). Esta regulación, establecida para reducir subdeclaración (es decir, situaciones en las que patronos/as cotizaban por menos horas que las trabajadas), ha generado mayores grados de evasión (es decir, trabajadores/as que no contribuyen a la seguridad social y que, de necesitarlo, tienen acceso no contributivo, sea familiar o por el Estado). Así, desde mayo del 2006, para el trabajo doméstico, “si los salarios mínimos que se dicten por decreto ejecutivo, son inferiores al ingreso de referencia mínimo considerado en la escala contributiva del seguro voluntario, la cotización se establecerá dentro de este último” (CCSS, 1996).

Durante los años 90 se introdujeron en el país medidas para el avance en el reconocimiento de los derechos de las mujeres. La promulgación de la Ley de Promoción de la Igualdad Real de la Mujer fue fundamental en el reconocimiento de estos derechos. Le siguió la

¹⁹ Como veremos más abajo, esta última es parte de una ola de reformas que comenzó a mediados de los 90 y que aún no ha finalizado exitosamente.

Cuadro 14: Legislación laboral en materia de Trabajo Doméstico Remunerado: Código de Trabajo y modificaciones desde su promulgación en 1943, así como cambios actualmente propuestos en la Asamblea Legislativa

Categorías laborales	Legislación		
	1943 Promulgación del Código de Trabajo	1964 Reformas al Código de Trabajo	2003 Proyecto N° 15417 aprobado en primer debate (11/08)
Contrato entre patrón y trabajador	Verbal	Verbal	Por escrito
Periodo de prueba	15 días	30 días	30 días
Jornada	Mínimo de 10 hrs. de descanso, lo que supone una jornada de 14 horas	12 hrs. de jornada ordinaria y 4 hrs. de jornada extraordinaria. Se establece que los menores de 18 años no deben trabajar más de 12 horas	Jornada ordinaria no mayor de 8 hrs. (48 hrs. semanales) y 6 hrs. jornada nocturna (36 hrs. semanales)
Salario	Pago en dinero, habitación y alimentos	Se mantiene legislación de 1943	Pago de salario mínimo de ley según categoría salarial definida por Consejo Nacional de Salarios; incluido en un contrato por escrito
Descanso semanal	Ninguno	Media jornada cualquier día de la semana y 2 veces al mes en domingo	Un día de descanso semanal fijado de común acuerdo entre las partes; mantiene dos veces al mes en domingo
Vacaciones	1 día de vacación después de laborar en forma ininterrumpida por 15 días o 1 semana después de 50 semanas de servicio	15 días de vacaciones anuales y remuneradas	Se mantienen los 15 días de vacaciones anuales y remuneradas (*)
Derecho a días feriados	No disfrute de días feriados	Disfrute de media jornada los días feriados	Disfrute y pago de todos los días feriados por ley (*)
Derecho a despido	El patrono puede despedir al trabajador doméstico en caso de enfermedad que lo incapacite a sus labores durante más de una semana. Se incluye también la falta de respeto o "maltrato notorio" al patrono como motivos de despido	Se establece la suspensión del contrato de trabajo por enfermedad de acuerdo con las reglas del artículo 79 del Código de Trabajo	No hay propuestas

Fuente: Elaboración propia a partir de Castillo et al, 1994 e INAMU, 2003.

(*) Ya vigente por fallo la Sala Constitucional del 2007. La norma general son dos semanas (no 15 días); pueden equivaler de 12 a 14 días, dependiendo de si el día de descanso semanal es pagado o no. Para la gente que tiene el día de descanso pagado una semana significa 7 días, y para los que no tienen remunerado el día de descanso una semana son 6 días.

aprobación de la ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, y la Ley de Unión de Hecho, ambas de 1995. Un año después fueron aprobadas la ley Contra la Violencia Doméstica y la Ley de Pensiones Alimentarias (INAMU, 2007). Sin embargo, como lo señala la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG), aprobada en el 2007 para el período 2007-2017, a pesar de los avances significativos en el reconocimiento de los derechos de las mujeres, el país enfrenta actualmente un estancamiento en la aprobación de leyes muy importantes. Así lo evidencian los esfuerzos, hasta el momento infructuosos, para reformar el Código de Trabajo en lo relacionado con el TDR (INAMU, 2007) y que se detallan en la siguiente sección. Aún así, no todas son malas noticias.

En materia de tutela efectiva de derechos, primero una sentencia de la Sala Constitucional (1993) estableció que las personas trabajadoras pueden reclamar todos los derechos que les hayan sido violentados durante toda su relación laboral a partir de la fecha en que esta relación termina y hasta seis meses después. Luego, una reforma legal poco divulgada y poco conocida amplió ese plazo a un año a partir de la terminación de la relación laboral. Se trata de una herramienta legal cuya importancia aumenta a medida que aumenta la debilidad a la que se enfrenta la persona trabajadora en relación con su empleador. De hecho, la primera persona que logró el reconocimiento de los derechos no pagados durante más de veinte años fue una servidora doméstica (ver Recuadro 6). En este caso de extrema violación de derechos, esta trabajadora entró a trabajar y nunca se le pagó un salario; sólo se le dio alimentación y dormida: "I.- Doña Carmen Villegas Mena solicitó el pago de los salarios, de las horas extra laboradas (36 por semana), de los aguinaldos y de las vacaciones de toda su

Recuadro 6

Tutela efectiva de derechos

A veces la justicia tarda pero llega...

Es posible reclamar los derechos laborales retroactivos hasta un año después de finalizada la relación laboral

La primera persona que logró el reconocimiento de los derechos no pagados durante más de veinte años (¡ni siquiera el salario!) fue una *servidora doméstica* que permaneció durante todo ese tiempo en la informalidad y que por la sentencia cobró todos los salarios, horas extras, aguinaldos y vacaciones no pagadas desde 1959 hasta la fecha.

La sentencia de la Sala Constitucional (1999) estableció:

"... se han de otorgar, a la actora, los salarios, incluido lo correspondiente a horas extra, las vacaciones de toda su relación laboral y los aguinaldos a partir de octubre de 1959, así como los intereses legales sobre las sumas adeudadas, conforme se indicó en los considerandos precedentes.

POR TANTO: Se revoca la sentencia recurrida. En su lugar, se condena, a la Sucesión de Miguel Ángel Rodríguez Miranda, a pagarle, a la señora Carmen Villegas Mena, los siguientes saldos en descubierto: a) por salarios: tres millones doscientos veintiocho mil quinientos cuarenta y cuatro colones, veinticuatro céntimos; b) por aguinaldos: doscientos treinta y dos mil doscientos ochenta y un colones, ocho céntimos; c) por vacaciones: ciento veintidós mil doscientos ochenta y dos colones; y d) los intereses de ley sobre estos rubros, que ascienden a la suma de cuatro millones seiscientos siete mil ochocientos treinta y dos colones, cincuenta y siete céntimos hasta el diecinueve de noviembre de mil novecientos noventa y nueve. La demandada debe cancelar a la actora la suma total de ocho millones ciento noventa mil novecientos treinta y nueve colones, ochenta y nueve céntimos. Se rechaza la defensa de prescripción y se resuelve este asunto sin especial condenatoria en costa".

Fuente: Castro Méndez (2008); Sala Constitucional (1999).

relación de trabajo; así como la cesantía, los intereses y, en caso de oposición, las costas. Adujo que, desde el 2 de enero de 1950 es empleada doméstica en la finca del hoy causante Miguel Ángel Rodríguez Miranda y que, a cambio, sólo ha recibido la alimentación y el hospedaje...” (Sala Constitucional, 1993). En 1993, como se resume en el Recuadro 6, esta trabajadora recibió todos los derechos sociales y laborales que su patrono no le había reconocido.

En la mayoría de los casos en que se violentan derechos, las empleadas en TDR enfrentan enormes dificultades para reclamar sus derechos en el marco de la relación laboral. Sin embargo, la divulgación de la herramienta legal arriba mencionada es doble. Primero, las trabajadoras deben comprender que los/as empleadores/as cuentan un “pasivo laboral” que puede ser cobrado retroactivamente por ellas a partir del momento en que la relación laboral finaliza. Segundo, las personas contratantes deben saber que esta posibilidad existe y que les conviene más respetar la legislación vigente hoy que tener que hacer frente a las consecuencias mañana (Castro Méndez, 2008).

5.2 Reformulación del marco legal: mucho esfuerzo; pocos resultados

El entender qué factores políticos han promovido o inhibido los cambios en la legislación, permite, además de una mayor comprensión, deliberar y diseñar estrategias de incidencia política más efectivas. Vale decir que, aunque contribuir a la memoria es importante, el interés no es sólo histórico: también alude a discutir los caminos para promover los cambios. En los últimos cinco años, 10 de los 18 países latinoamericanos han promovido exitosamente transformaciones legales beneficiosas para el TDR. En general, estas transformaciones buscan eliminar el régimen de excepción que ha regido para el TDR: La pregunta es por qué unos países sí lo han logrado

mientras que otros, como Costa Rica, todavía no. A partir del estudio de cambios en los marcos legales relativos al TDR en Bolivia, Uruguay, Chile y Costa Rica, en su análisis Blofield (2007) muestra que tres son los factores principales que inciden en la modificación y aprobación de leyes por el reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas. Estos factores son: (1) la fuerza y autonomía de las organizaciones de trabajadoras domésticas y la constitución de liderazgos en su interior, (2) las alianzas construidas entre las organizaciones de trabajadoras domésticas y las organizaciones de mujeres, de migrantes, de indígenas u otras organizaciones de trabajadores, como los sindicatos, y (3) el signo ideológico de los partidos políticos en el gobierno o con mayoría legislativa; en particular la presencia de partidos de izquierda ayuda a la tramitación de iniciativas legislativas. Las dificultades experimentadas durante los últimos 15 años para transformar la legislación costarricense, podría ser explicarse con relación a estos tres factores.

Seguidamente, primero presentamos las sucesivas iniciativas legislativas y judiciales para que el TDR sea reconocido como un trabajo, con las mismas garantías laborales establecidas para el resto de trabajadores/as.

A finales de los años 80 se creó la Asociación de Trabajadoras Domésticas de Costa Rica (ASTRADOMES). Como señala Rosita Acosta (2008), fundadora y presidenta de la organización, el objetivo inicial de la organización fue modificar el capítulo VIII del Código de Trabajo, objetivo que aún no se ha cumplido. Además del trabajo en instancias legislativas y judiciales, esta organización ha buscado acompañar a las trabajadoras en el conocimiento de sus derechos y de sus deberes.

En términos institucionales, la lucha por la reforma del Código de Trabajo, ha tenido dos principales ámbitos:

el Legislativo y el Constitucional. En el primero se formulan y reformulan las leyes; en el segundo, la Constitucional (o “Sala Cuarta”), tiene a su cargo la llamada “jurisdicción constitucional”, es decir, el resolver conflictos de aplicación e interpretación de la Constitución Política (Castro Méndez, 2008).

Precisamente, el punto de partida de lo que se ha convertido en más de 15 años de iniciativas judiciales y legislativas para transformar el capítulo VIII del Código de Trabajo, fue una acción de inconstitucionalidad. Esta fue presentada en 1994 ante la Sala Constitucional por ASTRADOMES, con el apoyo de la Alianza de Mujeres Costarricenses. La acción fue rechazada bajo el argumento de que el TDR constituye un régimen de excepción, y hasta ahora ha sido el principal respaldo jurídico de quienes rechazan las reformas. Dos de los magistrados, sin embargo, “salvaron” su voto, argumentando que el tratamiento “excepcional” no puede ser arbitrario y no debe, bajo ninguna circunstancia, lesionar los derechos fundamentales de los trabajadores (Sala Constitucional, 1994; INAMU, s/f)²⁰. Según los magistrados que se apartaron del criterio de la mayoría, el rechazo de esta acción de inconstitucionalidad demostró una doble discriminación del trabajo doméstico: en razón del género – dado que es un trabajo principalmente realizado por mujeres –, y del trabajo doméstico propiamente dicho – en relación con las restantes personas trabajadoras –.

Desde 1995, seis iniciativas han sido presentadas en la Asamblea Legislativa para introducir cambios en la regulación del TDR (ver Cuadro 15). Los temas discutidos han sido las modificaciones de la jornada laboral, la inscripción de las trabajadoras domésticas en la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) y el pago de seguros de riesgo del trabajo. Adicionalmente, se ha discutido la ayuda estatal en la creación de opciones de cuido para los hijos e hijas de las trabajadoras

domésticas. A pesar de que algunos de estos proyectos han sido dictaminados afirmativamente, ninguno se ha convertido en ley. El único que se encuentra vigente en la corriente legislativa es el presentado en el año 2003.

Las iniciativas de ley se han originado tanto dentro como fuera de la Asamblea Legislativa. Cuando ha sido desde fuera, han tenido un papel importante actores no oficiales, en particular la organización trabajadoras domésticas que mencionamos arriba, ASTRADOMES; y actores oficiales (como el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), y la Defensoría de los Habitantes).

Dentro de la Asamblea Legislativa el proyecto ha tenido apoyo de diputados/as de distintos partidos políticos. Generalmente, se ha tratado de personas individualmente preocupadas por el tema. Históricamente, el Partido Liberación Nacional (PLN) fue de corte socialdemocrático y el Partido Unidad Social Cristiana (PUSC), de corte liberal. El primero estaba a favor de la intervención del Estado e incluso del Estado empresario y de la banca estatal; el PUSC estaba a favor de la subsidiariedad del Estado y ponía énfasis en la banca mixta, e incluso, en la desnacionalización bancaria. Además, el PLN favorecía las políticas sociales universales, mientras el PUSC promovía políticas sociales focalizadas²¹. Estas diferencias entre el PLN y el PUSC, sin embargo, fueron desdibujándose hacia fines de los 80 y mediados de los 90 bajo el ajuste de la economía y en el marco del llamado “Pacto Calderón-Figueres”. Ambos partidos, PLN y PUSC, participaron de una alternancia política hasta el 2002, cuando la crisis del bipartidismo se reflejó en la representación legislativa y entró en escena del Partido Acción Ciudadana (PAC)²² (Hernández, 2008).

²⁰ Fueron los magistrados Luis Paulino Mora y Carlos Arguedas, con fecha 28 de junio de 1994.

²¹ Aunque en las filas del PUSC confluyeron también personas con trayectoria de izquierda, antiguos aliados de Calderón padre, fundador del seguro social e impulsor de las garantías sociales junto con la iglesia y el Partido Comunista, antes de la guerra del 48.

²² Este último partido se conformó a partir de disidentes del PLN pero también recibió cuadros y base electoral del PUSC e, incluso, de personas anteriormente activistas de izquierda.

Paralelamente han existido partidos más pequeños. Hacia la izquierda fueron Fuerza Democrática (FD) y más recientemente el partido provincial (en proceso de constituirse en partido nacional) Frente Amplio hacia la derecha. Hacia la derecha también han sido el Movimiento Libertario y, más pequeños, otros como el Partido Renovación Costarricense.

Actualmente, en un ordenamiento de izquierda a derecha durante el período considerado tendríamos, a la izquierda, a Fuerza Democrática (y más recientemente al Frente Amplio); al centro-izquierda al Partido Acción Ciudadana, al centro-derecho al Partido Liberación Nacional y al Partido Unidad Social Cristiana, y a la derecha al Movimiento Libertario. El PLN y el PUSC participaron de una alternancia política hasta el 2002, cuando la crisis del bipartidismo se reflejó en la representación legislativa y entró en escena el Partido Acción Ciudadana (PAC)²³ Fuerza Democrática (FD) fue un partido de izquierda con una influencia reducida en la Asamblea Legislativa²⁴.

Este punto es importante porque marca una diferencia entre Costa Rica y otros países de América Latina (como Chile o Uruguay), donde el debate en torno al TDR se ha ubicado, junto con otros temas distributivos, en el marco de un claro clivaje ideológico entre la izquierda y la derecha partidarias.

Habiendo rápidamente caracterizado a los partidos políticos, cabe señalar que, al igual que en otros países de la región, las reformas al Código de Trabajo promovidas con respecto al TDR han sido impulsadas por personas, antes como voceros individuales que como agendas de sus respectivos partidos. Así, más recientemente, un diputado del Partido Movimiento Libertario (Carlos Gutiérrez) ha impulsado, muy activamente, la aprobación de reformas al Código, a pesar de que en períodos legislativos anteriores otros

diputados de ese mismo partido fueron principales abanderados en contra de su aprobación²⁵.

Todos los proyectos, aún los que se presentaron en términos de equidad de género, fueron discutidos, aunque no siempre dictaminados, en la Comisión de Asuntos Sociales. Significa que el tema fue abordado en términos laborales, sociales y económicos en general, no así de los derechos de las mujeres en particular (Fournier, 2008).

A continuación resumimos el recorrido legislativo esquematizado en el Cuadro 15. En 1995 fue presentado el primer proyecto de ley por una diputada del PUSC (Lorena Vásquez), con el principal objetivo de modificar la jornada laboral de las trabajadoras. Además de ser el primer intento de reforma, según algunas fuentes periodísticas, este proyecto tendría la peculiaridad de haber sido inicialmente aprobado. En efecto, en fuentes periodísticas se documenta su aprobación el 6 de noviembre de 1996 (La Nación, 7/11/96). Sin embargo, el expediente legislativo no indica que haya sido aprobado²⁶.

En 1998 diputados del partido Fuerza Democrática (José Manuel Núñez, Célimo Guido y José Merino) y del PLN (Alicia Fournier) presentaron un proyecto para reformar el Capítulo VIII del Código de Trabajo, relativo al servicio doméstico. La propuesta tuvo la particularidad de haber sido elaborada conjuntamente entre ASTRADOMES, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el INAMU y la Defensoría de la Mujer.

²³ Este último partido se conformó a partir de disidentes del PLN pero también recibió cuadros y base electoral del PUSC e, incluso, de personas anteriormente activistas de izquierda.

²⁴ La izquierda está ahora representada mediante el partido provincial Frente Amplio.

²⁵ Incluso Gutiérrez ha tenido que negociar con su partido, el Movimiento Libertario, su posición respecto a los derechos de las trabajadoras domésticas (Gutiérrez, 2008).

²⁶ A pesar de los esfuerzos realizados en el marco de este estudio, no nos fue posible clarificar este punto.

Cuadro 15: Principales proyectos de ley presentados en la Asamblea Legislativa para modificar el capítulo VIII del Código de Trabajo.

Categorías	Proyectos de ley					
	1995 Proyecto N° 12378	1998 Proyecto N° 13.413	1999 Proyecto N° 13.520	2001 Proyecto N° 14.392	2002 Proyecto N° 14.693	2003 Proyecto N° 15.417
Iniciativa	Diputada PUSC	ASTRADOMES, MTSS, INAMU y Defensoría de la Mujer Diputados FD y PLN	Diputada PLN	Diputado FD	Diputado FD	ASTRADOMES, MTSS, INAMU y Defensoría de la Mujer, Diputadas PAC, PUSC y PLN
Reformas						
Jornada laboral diaria	8 hrs. con extraordinarias de 4 hs	9 hrs. en propuesta inicial; 10 hrs. en la propuesta diputadas/os	12 hrs. máximo, con 2 hrs. de descanso	No existe propuesta	9 hrs., con 1 hora de descanso	8 hrs. en jornada diurna, 6 hrs. en jornada nocturna, con 1 hora de descanso
Pago de salario	--	En efectivo, no inferior al salario mínimo; alimentación y alojamiento reconocibles como pago adicional				
Descanso	--	1 día semanal	Día y medio semanal	No existe propuesta	1 día semanal	1 día semanal (*)
Periodo de prueba	--	1 mes	Ninguna propuesta	Ninguna propuesta	1 mes	1 mes
Inscripción en la CCSS y riesgos del trabajo	--	Contemplados en la propuesta de las organizaciones, eliminados de la versión del proyecto de los y las diputadas		--	Contemplados en el proyecto de ley	
Servicios públicos de cuidados	--			--	Contemplados en el proyecto de ley	
Resultado	Dictaminado en Comisión de Asuntos Jurídicos (10/11/96)	Aprobada con modificaciones (mayoría) en comisión (15/02/00); luego caducado	Aprobada (mayoría) (16/11/99); luego rechazada (unanimidad) en comisión (3/10/01)	Dictamen negativo de mayoría (23/10/01)	Caducó	Dictamen afirmativo de mayoría con modificaciones (17/11/04) Aprobado en primer debate (26/11/08) en mini plenaria

Fuente: Elaboración propia a partir de expedientes legislativos (Asamblea Legislativa: 1995, 1998, 1999, 2001, 2002, 2003). (*) Ya vigente debido a fallo de la Sala Constitucional del 2007.

Aunque ingresó a la Comisión Permanente de Asuntos Agropecuarios, fue luego trasladado a la Comisión de Asuntos Sociales²⁷ donde emitieron criterio diversas instituciones estatales y organizaciones sociales²⁸. Las controversias giraron en torno a modificaciones al texto introducidas por diputadas de la comisión, principalmente en torno a la ampliación de labores de cuido (de niños/as a “otras personas”) y derechos, como aseguramiento y descanso, de las trabajadoras (Asamblea Legislativa, 1998). El primero de los puntos fue muy controvertido: ASTRADOMES y la Defensoría se opusieron porque “cuido de personas” podría extenderse a personas adultas mayores, enfermas o con discapacidad, cuidados que requieren de conocimientos especializados. Adicionalmente, las diputadas incluyeron la jardinería bajo la definición de trabajo doméstico, eliminaron la obligación patronal de pagar el seguro de riesgos del trabajo, aumentaron la jornada de 9 a 10 horas, y redujeron el descanso de un día a medio día a la semana. También eliminaron de la propuesta original, la participación estatal en la creación de guarderías para hijos/as de las trabajadoras domésticas y la promoción de campañas para el reconocimiento de sus derechos laborales (Asamblea Legislativa, 1998:189-211). Durante las audiencias, ninguno de los diputados de la Comisión hizo uso de la palabra para defender posición alguna.

El texto modificado se aprobó por unanimidad en febrero del 2000 (Asamblea Legislativa, 1998). Tanto ASTRADOMES como la Defensoría de los Habitantes se opusieron a las modificaciones introducidas al texto original. La Defensora y el Ministro de Trabajo señalaron la necesidad de mantener la propuesta original en torno a la jornada de 9 horas y la equiparación del trabajo doméstico con los derechos laborales de otros trabajadores. También ambos defendieron la creación de centros infantiles para modificar la jornada laboral de las mujeres trabajadoras que necesitan de las

trabajadoras domésticas, evitando la violación de su jornada laboral. Aunque el proyecto se mantuvo varios años en el plenario, no sólo nunca se votó sino que se rechazó una moción para otorgarle nuevo plazo y evitar así que prescribiera²⁹. El proyecto se desechó el 13 de junio de 2005.

Paralelamente, en mayo de 1999, una tercera iniciativa llamada “Equidad de Género en el Código de Trabajo” había sido presentada por una diputada del PLN (Joycelyn Sawyers). Esta iniciativa tuvo la particularidad de que fue dictaminada positivamente en comisión, posteriormente pasó a una comisión miniplenaria, con las mismas potestades de aprobación o rechazo de proyectos, donde no consiguió el apoyo de los diputados/as y fue devuelta a la Comisión de Sociales donde luego fue dictaminada negativamente. En lo referente al TDR, la propuesta era modificar la regulación de las jornadas laborales (artículo 104), estableciendo jornadas máximas de 12 horas con 2 horas diarias de descanso. También permitía que la alimentación y la habitación formaran parte del pago, siempre y cuando fuera acordada entre ambas partes. Adicionalmente, establecía la posibilidad de que las servidoras domésticas tuvieran un día y medio de descanso semanal, que al menos dos veces al mes sería en domingo (Asamblea Legislativa, 1999). Esta propuesta obtuvo un dictamen afirmativo de mayoría. Dos años después, se votó negativamente de manera unánime en la Comisión de Sociales. La razón de este dictamen fue la jornada laboral: “uno de los puntos de más conflicto... tema que generó una álgida polémica y afloró todo tipo de posiciones encontradas” (Asamblea Legislativa, 1999: 387)³⁰.

27 Esta comisión estuvo integrada por 9 diputados/as: 4 del PUSC (presidenta Rina Contreras, Marisol Chaciar, Abel Pacheco y Rafael Ángel Villalta); 4 del PLN (María Isabel Chamorro, Sonia Villalobos, Joycelyn Sawyers, Virginia Aguiluz) y 1 de FD (Célimo Guido)

28 Emitieron criterio, por ejemplo, la Asociación de Servicios de Promoción Laboral (ASEPROLA), la Alianza de Mujeres Costarricenses, la Defensoría de los Habitantes y la Corte Suprema de Justicia (Asamblea Legislativa, 1998:91-126).

29 La solicitud fue hecha por el cristiano Partido Renovación Costarricense (diputado Carlos Avendaño)

30 El dictamen afirmativo de mayoría fue dado el 16 de noviembre de 1999 y el Dictamen Negativo Unánime el 3 de octubre de 2001.

Como mostramos seguidamente (sección 6.4) el tema de la jornada toca el grueso de los argumentos en contra de la equiparación de derechos laborales.

En el 2001, el diputado de Fuerza Democrática que había estado en la comisión mini plenaria (José Merino), impulsó la cuarta propuesta legislativa llamada “Ley del pago real del salario mínimo de las trabajadoras domésticas”. Esta propuesta buscó la modificación del artículo 104, inciso b, del Código de Trabajo, para que las empleadas domésticas recibieran un salario por sus servicios (Asamblea Legislativa, 2001). Esta propuesta obtuvo un dictamen negativo de mayoría ya que se señaló que, al modificar el régimen de salario mínimo, habría que modificar la jornada de las trabajadoras³¹. Un año después, bajo el proyecto de “Ley para eliminar la discriminación por razones de género en las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas”, este mismo diputado propuso una modificación del capítulo VIII del Código de Trabajo (Asamblea Legislativa, 2002). Esta propuesta caducó. Posteriormente, ambas propuestas fueron archivadas³².

Finalmente, en septiembre del 2003 se presentó una nueva propuesta de reforma al Código de Trabajo llamada “Ley de trabajo doméstico remunerado”. Fue presentada por tres diputadas pertenecientes a los tres principales partidos políticos con representación legislativa: el PUSC (en el gobierno en el período 2002-06), el PLN y el PAC³³. En octubre del 2003, el proyecto ingresó a la Comisión de Sociales y durante el 2004 fue discutido en una subcomisión integrada por los tres partidos³⁴, que en octubre rindió un informe con recomendaciones para aprobar el proyecto. Para entonces había sido ya consultado y se había recogido el criterio favorable de instituciones públicas³⁵.

A diferencia de lo ocurrido con el proyecto presentado en 1998, el expediente legislativo no documenta

audiencias a representantes de organizaciones sociales o de otras instituciones promotoras del proyecto de ley. Las discusiones de la Comisión de Sociales no fueron de fondo en torno a los artículos a modificar, sino que se relacionaron con los trámites parlamentarios. Aunque el argumento explícito más importante manifiesta que las reformas traerán perjuicios para las mujeres trabajadoras de clase media, el silencio que predominó en torno al fondo del proyecto indica la poca disposición existente a expresar abiertamente posiciones respecto al TDR (Maxera, 2008). Si esto fuera efectivamente así, estaríamos ante un cambio retórico importante, entre los argumentos que se consideraban “socialmente legítimos” tan recientemente como en 1999 o el 2000, y los que lo eran en el 2004.

En noviembre del 2004 el proyecto fue aprobado en la Comisión de Asuntos Sociales con un dictamen afirmativo de mayoría. De los 8 integrantes de la comisión, siete lo votaron a favor (3 del PAC, 2 del PUSC y 2 del PLN) y 1 en contra (del ML)³⁶. Quienes lo votaron afirmativamente argumentaron que “las actividades de las y los trabajadores domésticos no están incluidas en los postulados constitucionales de igualdad de oportunidades” (Asamblea Legislativa, 2004:3). Un dictamen negativo de minoría fue presentado en diciembre del 2004 por un diputado del Partido Movimiento Libertario (Peter Guevara). Argumentaba que la reforma era innecesaria dado que existía legislación vigente relativa a varios aspectos que se proponía reformar el Código de Trabajo.

³¹ El dictamen negativo de mayoría fue presentado el 23 de octubre de 2001.

³² El 20 de diciembre del 2001 y el 2 de mayo del 2006, respectivamente.

³³ Las diputadas fueron Gloria Valerín (PUSC), Kyra de la Rosa (PLN) y Margarita Penón (PAC).

³⁴ Fueron 3: inicialmente 2 del PAC (Marta Zamora y Juan José Vargas que posteriormente fue diputado independiente) y 1 del PUSC (Rodolfo Delgado).

³⁵ Fueron consultados el Ministerio de Economía, Industria y Comercio, el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) a través de autoridades correspondientes a dos periodos de gobierno (2002-2006 y 2006-2010) y la Defensoría de los Habitantes (Asamblea Legislativa, 2006: 46-208).

³⁶ A favor: Juan José Vargas (PAC), Kyra de la Rosa Alvarado (PLN), Rodolfo Delgado (PUSC), Sigifredo Aiza (PLN), Rocío Ulloa (PUSC), Marta Zamora (PAC) y Daisy Quesada (PAC). En contra: Peter Guevara (ML).

Concretamente, mencionaba el aseguramiento a la CCSS, la regulación de días feriados y de vacaciones, y la regulación del trabajo doméstico infantil. Además de redundante, el diputado argumentó que las medidas “excedían todo criterio de racionalidad y proporcionalidad” (Asamblea Legislativa, 2003:130). Desde ese momento, y hasta el 2006, el proyecto de ley fue convocado y retirado de las sesiones parlamentarias en diversas ocasiones, lo que ha impedido que la iniciativa sea discutida por el Plenario³⁷. Los principales contenidos de esta reforma se presentan en la sección 6.3.

Actualmente el proyecto de ley se encuentra en una comisión mini plenaria y con las mayores probabilidades de ser aprobada desde que el tema se encuentra en debate. Estas posibilidades son altas, tanto por encontrarse en este tipo de comisión como por contar con los votos del PAC, al menos 1 del Partido Movimiento Libertario, y al menos 1 de una diputada del PUSC. Esta diputada (Ana Helena Chacón) fue quien, en el marco de la Comisión de Asuntos Sociales, promovió que el proyecto no prescribiera (Chacón, 2008), objetivo que alcanzó con el apoyo de diputadas del PAC y uno del Partido Movimiento Libertario.

Mientras se finalizaba este estudio, el 26 de noviembre del 2008, de manera sorpresiva el proyecto fue aprobado en primer debate. Decimos de manera sorpresiva dado que la propia comisión había recientemente creado una subcomisión de asesores/as legislativos/as para valorar el “estado del arte” de la discusión en la materia. Parecía que, una vez más, se estaba ante una dilación del debate y la toma de decisiones. Sin embargo, en la sesión del 26 de noviembre, ante una intervención fuerte de una diputada del PUSC (Ana Helena Chacón) seguida de otra intervención por parte de una diputada del

PAC (Elizabeth Fonseca), el proyecto se votó por unanimidad³⁸. En esa ocasión, las diputadas apelaron a la necesidad de aprobar un proyecto de ley que había esperado 16 años para su aprobación. Aunque algunos diputados proponían llevar el proyecto a una subcomisión en el que se integraran enmiendas y observaciones al mismo³⁹, finalmente, el proyecto fue votado a favor de manera unánime.

En materia de reforma legal éste constituye el avance en más importante que ha ocurrido en el tema desde la reforma legal de 1964. Para ser ley de la república falta, sin embargo, el segundo debate. Si se discute en sesiones ordinarias, este debate podría tener lugar en mayo del 2009. Para que el segundo debate ocurriera antes, el proyecto debería ser convocado por el Poder Ejecutivo. De hecho así lo solicitaron unánimamente los diputados y las diputadas integrantes de la comisión. Por el momento, sin embargo, el Poder Ejecutivo no ha convocado el proyecto.

Ante la aprobación en primer debate de esta iniciativa es importante señalar que diversas reacciones mostraron las tensiones existentes en el reconocimiento del TDR como un trabajo con derechos, dado que es un trabajo ejercido en lugar no público y que se encuentra definido como un “espacio afectos”, que es el ámbito familiar. En el programa Nuestra Voz del 28 de noviembre de 2008, programa conducido por Amelia Rueda, la diputada Ofelia Taitelbaum (PLN), hizo público su rechazo a la aprobación de la ley porque las trabajadoras domésticas reciben “cariño” en el espacio familiar, los cuales deben

³⁷ El proyecto se convocó el 22 de febrero, el 28 de marzo, el 10 de abril y el 11 de abril de 2006. Sin embargo, el mismo proyecto fue retirado justo después de su convocatoria el 18 de marzo, el 30 de marzo, el 10 de abril y el 11 de abril del mismo año (Guerrero, 2008).

³⁸ La Comisión con Potestad Legislativa Plena Tercera estuvo presidida por Francisco Marín (PLN), y su secretario fue José Manuel Echarri (Partido Unión Nacional). Participaron los/as diputados/as Elsa Orfz, Patricia Romero, Elizabeth Fonseca y José Rosales del PAC, Ana Helena Chacón del PUSC, José Ángel Ocampo, Alexander Mora, Gladys González, Olga Marta Corrales, Edine von Herold y Saturnino Fonseca del PLN, y Carlos Gutiérrez y Mario Quirós por el Movimiento Libertario.

³⁹ En el acta correspondiente a esta discusión, no consta quiénes fueron los responsables de esa iniciativa.

considerarse como un pago por el trabajo realizado, razón suficiente para no reconocer sus derechos. De acuerdo a la diputada "...En muchos de los hogares se tiene empleadas domésticas que realmente reciben salarios muy superiores a los que la ley manda. Y, al mismo tiempo, las empleadas que se sienten contentas por estar en una familia que las trata bien, que las tienen aseguradas y que si tienen que trabajar en algún momento más o menos horas, lo hacen con todo gusto porque se sienten bien dentro del seno familiar [...] Es cierto que en muchos hogares las explotan pero en otros viven muy bien" (Taitelbaum, 2008).

Es importante señalar que en el 2007 la Sala Constitucional respondió afirmativamente sobre una acción de inconstitucionalidad contra los incisos c), d), y e) del Código de Trabajo, referentes a la jornada laboral, a la jornada de descanso y a los feriados remunerados⁴⁰ (Sala Constitucional, 2007). Esta acción había sido presentada por Rosita Acosta de ASTRADOMES, con el apoyo de la Procuradora General de la República, la Defensora de los Habitantes de la República y la Ministra de la Condición de la Mujer⁴¹. En su pronunciamiento, la Sala consideró como inconstitucional el trato diferenciado de las trabajadoras domésticas con respecto al resto de trabajadores/as en tres aspectos: el descanso de medio día y no de un día semanal; los feriados remunerados durante media día y no durante el día completo; y la jornada extraordinaria de 4 horas sobre una jornada ordinaria de 12 horas (en comparación a jornada de 8 y jornada máxima de 4 adicionales). Los dos primeros aspectos fueron votados por unanimidad; el tercero, por mayoría (6 a 1)⁴². Además, en el marco de este fallo, la Sala votó por mayoría (4 a 3), la constitucionalidad de la jornada ordinaria de 12 horas de las trabajadoras domésticas⁴³.

En el 2008, Rosita Acosta de ASTRADOMES, con el apoyo del diputado del Partido Movimiento

Libertario (Carlos Gutiérrez), presentó una nueva acción de inconstitucionalidad contra el inciso c), del artículo 104 del Código de Trabajo (Gutiérrez, 2008). La acción impugna la jornada ordinaria de 12 horas por considerarla discriminatoria, irracional y desproporcionada. Esta acción fue rechazada por el fondo cuando estábamos terminando de elaborar este estudio y aún no se contaba con la justificación del rechazo (Sala Constitucional, 2008). La votación fue 4 a 3 y uno de los magistrados que reiteradamente se ha manifestado a favor de la inconstitucionalidad, se encontraba ausente⁴⁴.

5.3 La reforma legal aprobada en primer debate en el 2008

A continuación resumimos los principales cambios que establece la reforma recientemente aprobada en primer debate con respeto a la legislación vigente. Primero, sobre la definición de TDR, las trabajadoras domésticas son las que brindan asistencia y bienestar a una familia o persona en forma remunerada, y que se dedican a las labores de limpieza, cocina, lavado, planchado y demás labores propias de una residencia o habitación, sin que generen lucro para las personas empleadoras (artículo 101). Las trabajadoras domésticas pueden asumir dentro de sus labores el cuidado de personas, siempre y cuando se acuerde entre las partes (artículo 101). Al igual que en el proyecto inicial, el proyecto dictaminado constituye un avance con respecto a la definición actual dado que el cuidado no se entiende como inherente al TDR. Por el contrario, debe pactarse entre las partes. Se trata de un

⁴⁰ La Acción fue presentada el 24 de noviembre de 2005 y aprobada el 7 de marzo de 2007.

⁴¹ Ana Lorena Brenes Esquivel, Lisbeth Quesada Tristán, Georgina Vargas Pagán, respectivamente.

⁴² Sólo el magistrado Ernesto Jinesta Lobo votó en contra. El magistrado Luis Fernando Solano Carrera dejó anotado que habiendo rechazado la inconstitucionalidad de estas normas en 1994, modificaba su criterio para efectos de esta votación.

⁴³ Los tres votos en contra fueron los de Luis Paulino Mora Mora, Gilbert Armijo Sánchez y Fernando Cruz Castro.

⁴⁴ El voto salvado fue de parte de los magistrados titulares Armijo Sancho y Fernando Cruz Castro, y de la magistrada suplente Abdelnour Granados. Estaba ausente el magistrado Luis Paulina Mora Mora, presidente de la Sala.

aspecto clave para avanzar hacia una delimitación de las labores comprendidas en el TDR. Actualmente “no hay límites para las y los patronos respecto a las tareas que le asignan a la trabajadora doméstica, lo cual se ve favorecido por el hecho de que las mismas empleadas tampoco conocen la existencia de la clasificación existente para que puedan establecer esos límites. Aún así, señalan que de hacerlo, probablemente, muchas podrían ser despedidas.” (MTSS, 2008:33).

Adicionalmente, todas las labores que deben realizar las trabajadoras deben estipularse en un contrato por escrito (artículo 101). Esto debería ser igual para todos/as los trabajadores/as, aunque normalmente no se cumple.

En tercer lugar, llamativamente, y a diferencia del proyecto inicial que mantenía el período de prueba en 1 mes, el dictaminado lo amplía a 3 meses (artículo 102). La ampliación del período de prueba vulnera antes que proteger derechos, dado que durante este lapso de tiempo el despido se realiza sin previo aviso (Castro Méndez, 2008).

En cuarto lugar, el proyecto establece que las personas contratantes deben inscribir a las trabajadoras domésticas en la CCSS y otorgarle un seguro de riesgo de trabajo (artículo 104). Esta norma recalca una obligación legal que ya está establecida en la Ley Constitutiva de la CCSS y en el Código de Trabajo (Castro Méndez, 2008).

En quinto lugar, en cuanto al salario, el proyecto corresponde íntegramente a la propuesta inicial. Corrige el actual artículo 105, estableciendo que “Percibirán su salario en efectivo, el cual deberá corresponder, al menos, al salario mínimo de la ley correspondiente a la categoría establecida por el Consejo Nacional de Salarios. Además, salvo pacto o práctica en contrario, recibirán alojamiento y alimentación adecuados que

se reputarán como salario en especie para los efectos legales correspondientes, lo que deberá estipularse expresamente en el contrato de trabajo, acorde con el artículo 166 de este Código. En ninguna circunstancia el salario en especie formará parte del rubro del salario mínimo de ley.” (Inciso a) proyecto del ley). Esta norma es prácticamente la misma que la actual, sólo que redactada de manera más clara y con un agregado conveniente: que el pacto en contrario, relacionado con el salario en especie, se debe hacer dentro del contrato de trabajo (Castro Méndez, 2008).

En sexto lugar, el proyecto establece que la jornada laboral será de 8 horas diurnas y 6 horas nocturnas; puede ser de 10 horas diarias siempre y cuando no se exceda las 48 horas semanales (artículo 105). Esta norma equipara las jornadas del TDR al que tienen el resto de las personas trabajadoras.

En séptimo lugar, se establece que las trabajadoras domésticas podrán disfrutar de 1 día de descanso semanal y 15 días de vacaciones anuales remuneradas (artículo 105). Del proyecto inicial, se eliminó 1 hora de descanso mínimo por jornada y cuando se tratara de jornadas menores a 8 pero mayores a 3 horas, un descanso proporcional.

Las vacaciones se mantienen como están en la actualidad, y el pago y disfrute de días feriados quedó resuelto con fallo de la Sala del 2007 que se discutió más arriba.

Finalmente, la reforma establece que no se podrán contratar personas menores de 15 años (artículo 108). Esta reforma es acorde al Código de Niñez y Adolescencia, que ya había derogado, tácitamente, el inciso que permitía el trabajo de menores de 15 años (Castro Méndez, 2008).

5.4 Oposición a las reformas: argumentos explícitos y contraargumentos

Nuestra revisión muestra que, a medida que avanzamos en los proyectos de ley a lo largo del tiempo, encontramos menos discusión de fondo y más discusión de procedimiento. Por eso, a continuación resumimos los principales argumentos hechos explícitos durante el 2000, en la Comisión de Asuntos Sociales, en las audiencias otorgadas dirigentes de ASTRADOMES⁴⁵, al Ministro de Trabajo de la administración de gobierno del PUSC, y a la Defensora de los Habitantes⁴⁶. Recordamos que en ese momento, se discutía una reforma, inicialmente elaborada por ASTRADOMES e instituciones públicas⁴⁷. Consideramos que de entonces a ahora, no ha cambiado tanto la manera de ver el problema de muchos/as legisladores/as, como el carácter menos explícito y más “en pasillos” con que estos se manejan. Por lo tanto, a la hora de incidir en las condiciones laborales del TDR es clave tenerlos presentes, así como buscar deconstruirlos y rebatirlos.

Estos argumentos son de cuatro tipos. Los dos primeros giran en torno a las características del TDR propiamente dicho. Los dos segundos, en cambio, se fundamentan en necesidades y derechos de quienes contratan y en el propio interés y bienestar de las empleadas en TDR. Los cuatro argumentos son relevantes: requieren ser comprendidos, deconstruidos y reconstruidos, a los efectos de construir alianzas y de crear nuevos sentidos comunes acerca del TDR en la sociedad.

Primero, en torno a la excepcionalidad del TDR

“El TDR es un régimen de excepción”. Se fundamenta en el voto de la Sala Constitucional de 1994 (Nº 3150-94), a raíz de la acción de inconstitucionalidad presentada por ASTRADOMES. El argumento en comisión fue que

el TDR no puede regirse por los mismos preceptos que rigen al resto de los trabajadores. La principal razón de este argumento fue el carácter excepcional del TDR, lo que implica que este es un tipo de trabajo de naturaleza diferente al resto de trabajos⁴⁸ (Asamblea Legislativa, 1998:199).

Como contraargumento, es fundamental recalcar que los propios magistrados han indicado que la excepcionalidad no puede implicar arbitrariedad. Además, hasta ahora, no se ha explicado en qué radica la diferente “naturaleza” del trabajo doméstico (Mora, 2008). ¿Es el TDR una extensión “natural” del ser femenino? Si lo es, las expectativas de servicio que se tienen con respecto al TDR no hacen sino exacerbar aquellas que se extienden al género femenino en tanto tal: entrega, altruismo, dedicación a los otros y despliegue de tareas que no se consideran como “trabajo” en tanto se hacen, en menor o mayor medida, por amor. De igual manera, ¿es el TDR la realización de una expectativa de servicio que las clases socioeconómicamente superiores tienen con respecto a las personas pertenecientes a las clases socioeconómicamente inferiores? Si la respuesta es afirmativa, lo que el TDR hace es expresar, de manera más acentuada, demandas que se extienden a la clase trabajadora en su conjunto. La particularidad del TDR estaría, entonces, en encontrarse en la intersección de condesadas relaciones de poder y de subordinación, tanto de género como de clase, que deben develarse y problematizarse.

Segundo, en torno a los beneficios actuales del TDR

“En el TDR hay beneficios adicionales (incluso abusos)”. En diversas ocasiones se argumentó en contra del

⁴⁵ Rosita Acosta y Siony Bolívar.

⁴⁶ Víctor Morales Mora y Sandra Pisk, respectivamente.

⁴⁷ Proyecto Nº 13.413.

⁴⁸ Cuando se hace referencia “régimen de excepción” nunca se nombra qué es lo particular del TDR. Únicamente se argumenta que es excepcional.

reconocimiento de los derechos de las trabajadoras debido a que éstas hacen uso de un conjunto de recursos familiares (como luz, agua, teléfono, periódico, alimentación u otros asociados a “la dormida”) que constituyen beneficios laborales adicionales. Al respecto, una diputada del PLN (Chamorro) señaló: “se ha vivido en la mayoría de los hogares donde, sin que esté la familia en la casa, el recibo del teléfono llega muy alto, y más si la trabajadora doméstica es de zona rural y no hay forma de que se le pueda obligar a que lo pague o bien limitarla de alguna manera” (Asamblea Legislativa, 1998:246). Además, se carece de mecanismos para comprobar que las trabajadoras domésticas utilizan todo el tiempo pagado al trabajo, o si por lo contrario, se dedicaban a ver televisión, descansar o dormir. Por lo tanto, no es prudente apoyar una propuesta legislativa que otorgue más derechos de los que ya se disfrutaban en el TDR.

“En el TDR no hay discriminación”. Algunas diputadas señalaron que en el TDR no existe discriminación, si se le compara con la situación laboral de otros trabajadores del país como los muelleros o los trabajadores de las bananeras (Asamblea Legislativa, 1998: 258).

El contraargumento es evidente: todos los trabajos pueden prestarse a abusos y, sin embargo, no pueden eliminarse derechos bajo la presunción de que tendrá lugar un abuso o bajo la idea de que otros están peor. Con este último criterio, el país jamás hubiera avanzado en subir los “techos” en materia de derechos laborales. Si otras personas trabajadoras están peor que las empleadas en el TDR, deberían corregirse ambas situaciones y no mantener la segunda con el argumento de que existe la primera. Además, en el caso del TDR, el pago en especie puede considerarse como una remuneración adicional al salario mínimo legal, siempre que sea acordado entre las partes.

Tercero, en torno a las necesidades de las mujeres trabajadoras que contratan

“Se debe aprobar un proyecto que no afecte a las empleadoras ni a la clase media”. La legislación debe contemplar ambas perspectivas: la de las trabajadoras domésticas y la de las empleadoras. Los derechos de las primeras no deben atenderse en perjuicio de las mujeres que trabajan fuera del hogar y que no pueden prescindir del servicio doméstico. Por ejemplo, una diputada del PLN (Aguiluz) le cuestionó a la Defensora de los Habitantes su posición de apoyo al proyecto, preguntando: “¿han analizado la situación de las madres trabajadoras que salen de su hogar y que necesitan del servicio doméstico y la implicación que tendría para ellas estas ocho horas [de jornada ordinaria]?”, preguntó⁴⁹ (Asamblea Legislativa, 1998:257).

“La jornada del TDR debe considerar la jornada de las empleadoras”. La jornada laboral de las trabajadoras domésticas debe considerar el tiempo de trabajo y de traslado de las empleadoras. De lo contrario, niños y niñas a cargo de la trabajadora doméstica quedarían solos/as, mientras su madre regresa a la casa. Por eso, las diputadas introdujeron una moción que redefinió la jornada laboral en 10 horas (Asamblea Legislativa, 1998: 239).

“No se debe legislar a favor de pocas trabajadoras domésticas”. Las trabajadoras domésticas son pocas en comparación con las mujeres insertas en el mercado laboral no doméstico. Por ende, una propuesta legislativa en este ámbito debe aprobarse o rechazarse en consideración del mayor número de personas que serán beneficiadas, en este caso, debería aprobarse por el beneficio de las mujeres empleadoras. Como señaló una diputada del PUSC (Sawyers), “No puedo entender

⁴⁹ La propuesta de ley discutida proponía una jornada laboral de 9 horas, y no de 8 horas como señaló la diputada Aguiluz.

Recuadro 7

La actual infraestructura social de cuidado infantil: retos de cobertura y ampliación a sectores medios

Educación pre-escolar: Están bajo la responsabilidad del Ministerio de Educación. La matrícula ha venido creciendo, especialmente desde el 2000. Para el 2005 “la matrícula para niños/as de 2 y 3 años (maternal II) ascendía a 1.619 niños y niñas; de 3 y 4 años (Interactivo) a 3.170; de 4 y 5 años (Interactivo II) a 33.754 y en transición (5-6 años) a 74.089 niños y niñas”, distribuido de manera equitativa entre niños y niñas (INAMU: 2007: 38).

Centros de Nutrición y Desarrollo Infantil: Se encuentra en el Ministerio de Salud (MINSA) y expresa en varias modalidades de atención. Al 2006 existían en el país 617 establecimientos de este tipo y dirigidos a niños/as menores de 7 años: 460 eran Centros de Educación y Nutrición (CEN), dedicados al cuidado durante media jornada; 106 eran CENCEs, enfocados en el mismo servicio que los CEN pero en comunidades rurales cuyas escuelas carecen de comedores escolares; y 51 eran Centros Infantiles de Atención Integral (CINAI), dedicadas al cuidado infantil durante 12 horas (Estado de la Nación, 2008). Se trata de servicios focalizados, que requieren demostración de necesidad.

Hogares Comunitarios: Administrado por el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), este programa brinda atención de niños/as bajo línea de pobreza en casas de habitación y en multihogares, que son guarderías públicas o privadas subsidiadas por IMAS.

Mi segunda casa: del Ministerio de Educación Pública, atiende después de la escuela a niños/as en riesgo social. Al 2005 funcionaba solo en San Ramón.

Instituciones de Bienestar Social (IBS) para la atención niñez: del Patronato Nacional de la Infancia (PANI) y el Centro de Atención Integral del Ministerio de Salud. Atienden a unos 5.000 niños/as y adolescentes en situación de pobreza total y extrema, riesgo social y abandono.

Cuidado en las empresas “La creación de centros de cuido ha sido mínimo, y restringido a unas pocas empresas grandes” (INAMU, 2007: 43).

que voy a legislar... solamente para un grupo de mujeres” (Asamblea Legislativa, 1998:258).

Los contraargumentos son de dos tipos. Primero, las mujeres en el TDR también tienen hijos/as y otras personas que cuidar. Con el mismo argumento con que se defiende el derecho de las mujeres trabajadoras a que sus hijos/as estén cuidados/as, se debería reducir la jornada ordinaria del TDR. Segundo, el cuidado de niños/as, ni de las trabajadoras domésticas ni de otras trabajadoras y trabajadores, no puede depender sólo del TDR. Requiere el ampliar servicios públicos de cuidado disponibles a toda persona que los necesite, tal y como lo establece la actual Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEG). Esta política reconoce las múltiples dificultades que enfrentan las mujeres para insertarse al mundo laboral remunerado, una las cuales es, precisamente, su responsabilidad familiar. De allí que sea necesario crear alternativas para que la tensión entre el mundo laboral y el mundo familiar no descansa exclusivamente en los hombros de las mujeres, ni que las trabajadoras domésticas deban pagar los mayores costos para hacer posible la inserción laboral de otras mujeres.

El punto relativo a los servicios públicos de cuidado o infraestructura social de los cuidados es clave. En Costa Rica, los servicios públicos o relacionados con los lugares de trabajo son prácticamente inexistentes. Los pocos servicios que existen (ver Recuadro 7), están dirigidos a población de escasos recursos. Si bien son muy importantes, y es fundamental expandir su cobertura, éstos no resuelven las demandas de cuidado que tienen las familias de sectores medios o medios-bajos. Estas personas tienen ingresos superiores a los que califican para programas sociales asistenciales, pero inferiores a los que les permitirían resolver

sus requerimientos de cuidado en base a servicios privados distintos al TDR. Las reformas para proteger el TDR pueden exacerbar conflictos entre mujeres de distintos niveles socioeconómicos. Pero también, y ese es el reto, pueden crear una ventana de oportunidades para demandar mayor inversión pública en servicios.

Cuarto, en torno a la protección del empleo de las propias trabajadoras domésticas

“Se debe legislar evitando el despido de las trabajadoras domésticas”. Las diputadas argumentaron que la ampliación de derechos de las trabajadoras domésticas amenazaría el empleo de estas trabajadoras, dado que las empleadoras no estarían en condición de contratarlas. Esto debido, en particular, a los costos asociados a la seguridad social y a la reducción de la jornada laboral (y, por lo tanto, aunque no se dijo, el necesario pago de horas extras). A los efectos de conservar las fuentes de empleo se argumentó a favor de un proyecto que no modificara radicalmente la normativa laboral. Al respecto, una diputada del PUSC (Rina Contreras) señaló: “Aquí estamos tratando de legislar para el bien de las trabajadoras domésticas y de la relación laboral, porque a ustedes de nada les sirve que nosotros aprobemos una ley donde más bien, después, van a salir con que no las contratan, precisamente, por causa de la ley” (Asamblea Legislativa, 1998: 199).

“El proyecto sólo puede ser aprobado a partir de cambios modestos”. De acuerdo a las diputadas, la aprobación del proyecto dependía de mantener un perfil bajo en el avance de reconocimiento de los derechos de las trabajadoras domésticas, ya que como señaló la diputada Contreras (PUSC) “estamos tratando de que sea un proyecto que salga, que sea viable” (Asamblea Legislativa, 1998: 201).

El contraargumento es que con el mismo criterio se deberían eliminar todos los derechos sociales y laborales que tiene el conjunto de la población trabajadora. Todos los derechos cuestan dinero y, si vamos al caso, se debería también eliminar el salario. Un segundo contraargumento es que los derechos deben respetarse y ser iguales para la población trabajadora en general. De ser necesario crear mecanismos que adecuen el acceso, como en materia de aseguramiento, para cierto tipo de trabajo como es el ocasional o el trabajo por horas, debe ser materia de instrumentos y de los principios orientadores de las políticas.



VI. PRINCIPALES RETOS PARA LA POLÍTICA PÚBLICA Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL

El TDR es un tipo de trabajo ubicado en la intersección de relaciones de poder, tanto de género como de clase. Argumentos como los planteados en la sección previa, sean manejados por legisladores/as o por personas comunes y silvestres, hacen que las condiciones laborales y sociales de estas personas sean altamente inerciales y difíciles de transformar. Argumentos como estos indican también que, adecuados marcos legales, son condición necesaria aunque insuficientes para lograr transformaciones efectivas. El reto no es fácil: requiere deconstruir y reconstruir relaciones de subordinación profundamente arraigadas y asentadas en las construcciones de género y las expectativas de clase.

Los retos para corregir las condiciones discriminatorias contra el TDR en el plano legal están claramente identificados. Hansido además ampliamente debatidos aunque, generalmente, quienes se oponen a las reformas tienden a posponer antes que a vetar abiertamente las reformas. Llama la atención que, en más de 15 años, los proyectos nunca se hayan debatido en el plenario legislativo y que, en su lugar, hayan sido trasladados a mini plenarias.

Aunque la aprobación de reformas legales no modificará automáticamente el mundo laboral en el que se desenvuelve el TDR, la reforma del Código de Trabajo permitiría corregir, en el plano legal, la discriminación social y laboral de la que son sujetas las personas que se desempeñan en TDR.

Más allá de esta reforma hay varias medidas de política que son necesarias, fuera del ámbito legislativo, que requerirían del trabajo concertado entre varias instituciones del Estado. Del análisis previo se desprenden que éstas serían, al menos, las siguientes:

Primero, se deben crear mejores condiciones para que las entidades públicas, responsables por la tutela efectiva de estos derechos, tengan las condiciones institucionales y técnicas necesarias para hacerlas cumplir. Un caso es del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), cuyas capacidades de inspección y supervisión de las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas debe mejorarse. Ello requiere, por ejemplo, de una mejor relación entre la cantidad de inspectores y el número de lugares de trabajo a su cargo, y de la dotación de equipamiento como vehículos o computadoras.

Pero para ser efectiva, en segundo lugar, la tutela de derechos no puede demandarse sólo desde el Estado. Las propias trabajadoras deben conocer sus derechos y quienes las contratan deben, además, idealmente, sentirse en falta si irrespetan la legislación vigente. Una manera de promoverlo es mediante campañas masivas en medios de prensa que divulguen los derechos y deberes que afectan a estas personas.

En tercer lugar, aunque sea efectiva, la sanción, por sí sola, es insuficiente para lograr una adecuada tutela de derechos. También es necesario que los mecanismos de protección se adecuen a la realidad laboral de las personas. Este es el caso del aseguramiento de las trabajadoras domésticas por horas, quienes actualmente carecen de un mecanismo adecuado para su aseguramiento. Distintos estudios y autores comprometidos con los principios de solidaridad que deben animar a la seguridad social, consideran que estas trabajadoras, al igual que quienes trabajan en la agricultura, deben tener mecanismos de aseguramiento que reconozcan la particularidad de estos trabajos (Mesa-Lago, 2001).

Entre todos los problemas asociados a las condiciones laborales, uno central es el relativo al aseguramiento.

Si bien la legislación establece su obligatoriedad, una cobertura efectiva requiere pensar en mecanismos de aseguramiento apropiados para el trabajo parcial y, sobre todo, por horas. Los mecanismos específicos deberían construirse junto con la institución responsable de la seguridad social, la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS). Un mecanismo ya existente y que podría aumentar el aseguramiento de las trabajadoras domésticas es el acuerdo colectivo que actualmente existe para trabajadores/as independientes, por ejemplo, agricultores. Este tipo de acuerdos se firma entre organizaciones sociales, en este caso ASTRADOMES y la CCSS y, por lo tanto, tendría el doble efecto de aumentar el aseguramiento y fortalecer la representación colectiva de intereses.

En cuarto lugar, una política pública que atienda las demandas actuales de las personas en el TDR, en su gran mayoría mujeres, debe abordar las tensiones existentes entre vida laboral y responsabilidades familiares. Estas son actualmente manejadas privadamente por estas mujeres. Y si bien es una tensión que afecta a todas las mujeres, las afecta particularmente a las trabajadoras domésticas por la propia vulnerabilidad laboral en que se encuentran. Es necesario promover una “conciliación” entre vida laboral y familiar, basada en el principio de corresponsabilidad de los cuidados. Para ello, el Estado debe crear y expandir servicios de cuidado, en principio infantiles; mejorar la retención escolar a nivel secundario; y adecuar los horarios de los servicios públicos para personas trabajadoras, para mencionar solo tres medidas que son esenciales.

A partir del análisis previo y del aporte del Área de Políticas Públicas del INAMU, un desglose de las medidas indispensables a llevarse a cabo desde el Estado para mejorar las condiciones sociales y laborales de las trabajadoras domésticas remuneradas, serían las siguientes:

En materia de educación formal:

- Creación de modalidades alternativas de educación para trabajadoras domésticas que les permita completar la educación secundaria y acceder a algún tipo de formación técnica.

En materia de formación ocupacional:

- Establecimiento de programas y proyectos de capacitación técnica en ocupaciones no tradicionales, tanto en el sector privado como en el sector público.
- Creación de un programa en el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) que impulse a las mujeres que trabajan en TDR a certificar sus conocimientos y experiencia (con énfasis en cuidado de menores o personas adultas mayores).
- Creación de la Certificación ocupacional (por parte del INA) para trabajos que han sido considerados no calificados y donde se han desempeñado las mujeres, especialmente quienes trabajan en TDR.
- Establecimiento de cuotas, becas, transporte y horarios de fines de semana para las trabajadoras domésticas que se matriculen en cursos de Formación Ocupacional del INA.
- Realización de campañas de divulgación permanentes, especialmente dirigidas a trabajadoras domésticas, sobre los servicios del INA y de otras organizaciones gubernamentales que brindan Formación Ocupacional.
- Realización de campañas por parte del INAMU, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que

informen a las trabajadoras sobre los derechos que adquieren a partir de la aprobación de la Ley No 15.417 (reforma al Capítulo III del Código de trabajo doméstico remunerado).

- Promoción de proyectos y programas en organizaciones privadas no gubernamentales para que informen y capaciten a las trabajadoras domésticas sobre sus nuevos derechos laborales.

Seguridad Social:

- Reconocimiento de la jornada parcial en las contribuciones que realiza el patrono y la trabajadora a la Seguridad Social. Dar a conocer, a través distintos medios y de manera permanente, esta posibilidad a trabajadoras y patronos.
- Reconocimiento del tiempo completo por parte del Estado a las contribuciones de jornadas parciales que realizan patronos y trabajadoras a la Seguridad Social.
- Reconocimiento de pago de la Seguridad Social por parte de dos o más patronos de una misma trabajadora.
- Creación de estímulos para que las mujeres que laboran en TDR se inscriban en el Seguro Independiente.

Plataforma institucional de apoyo al cumplimiento de los derechos de las trabajadoras domésticas:

- Fortalecimiento del Centro de Información y Orientación de las Mujeres (CIO) del INAMU para brindar una atención oportuna (presencial o telefónicamente) a las trabajadoras domésticas que acudan a ese servicio.

- Fortalecimiento de los Departamentos de Inspección del Trabajo y Relaciones Laborales para que las trabajadoras consulten y denuncien situaciones relativas a sus derechos laborales (El Plan de Implementación de las recomendaciones del Libro Blanco 2007-2010 trae algunas acciones en este sentido)
- Fortalecimiento y ampliación de la línea 800 Trabajo para que brinde información a las personas empleadoras de trabajo doméstico sobre los derechos de estas trabajadoras.

Plataforma institucional de cuido para las trabajadoras con responsabilidades familiares:

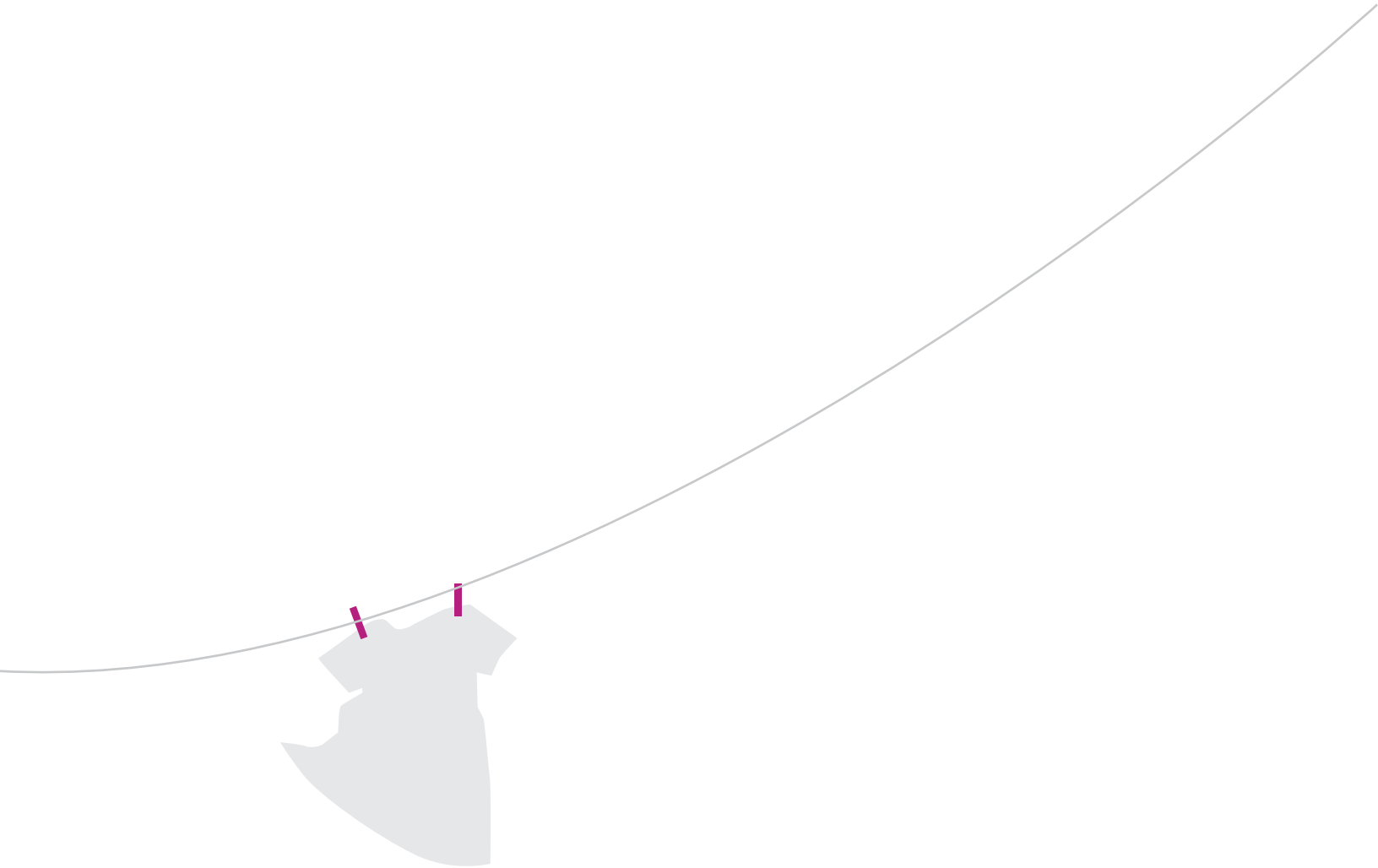
- Implementación de las acciones de cuido planteadas en la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género –PIEG especialmente para el cuido de menores.
- Implementación de opciones de cuido de personas adultas mayores especialmente para personas que trabajan en las ocupaciones catalogadas como *no calificadas*, quienes reportan los ingresos más bajos.

Finalmente, para que el conocimiento de derechos se traduzca en su demanda efectiva, las trabajadoras domésticas deben contar con una efectiva representación colectiva de sus intereses. Si esto es fundamental en general, más lo es para quienes trabajan de forma aislada, en el marco de profundas asimetrías de poder, y con el agravante de la vulnerabilidad que les da, en muchos casos, el ser inmigrantes y frecuentemente con un estatus migratorio irregular. Una mayor y mejor representación colectiva de intereses, requiere que ASTRADOMES se fortalezca, tanto en su membresía como en su capacidad de incidencia gremial y política.

Esto último podría requerir fortalecer las alianzas con otras organizaciones dedicadas a la representación de intereses gremiales, en particular sindicales. Además, dicha representación se vería beneficiada por la eliminación de la prohibición de que personas trabajadoras extranjeras ejerzan cargos de dirección sindical⁵⁰. La OIT ha señalado reiteradamente que esta prohibición es contraria a convenios internacionales ratificados por Costa Rica y que, por lo tanto, debe eliminarse (CEAR, 2008).

En síntesis, los retos que enfrenta el país con quienes desempeñan el trabajo doméstico remunerado son múltiples pero están claros. De enfrentarse, se corregirían seis décadas de discriminación legalmente establecida, pero también se daría un paso hacia reconocer la importancia social de estas tareas en el marco de las nuevas tensiones existentes entre vida laboral y vida familiar.

⁵⁰ Artículo 60, párrafo segundo de la Constitución y artículo 345, e), del Código del Trabajo.





BIBLIOGRAFÍA Y SIGLAS

7.1 Referencias Bibliográficas

Acosta, Rosita. Fundadora y presidenta de la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES). ASTRADOMES, Curridabat. 18 de abril de 2008.

AGEM-BIMSA. “Estudio sobre el trabajo doméstico remunerado”. Encuesta BIMSA para La Agenda Económica de las Mujeres, 2008.

Arce, Sandra. Asesora del partido Movimiento Libertario (2006-2010). Asamblea Legislativa, San José. 9 de octubre de 2008.

Arriagada, Irma. Comunicación personal electrónica, 27/11/2008.

Asamblea Legislativa. “Proyecto de ley de Reforma del capítulo VIII del código de Trabajo, Ley N° 2, del 26 de agosto de 1943. Ley de trabajo doméstico remunerado”. Expediente N° 15.417. Asamblea Legislativa, San José, Costa Rica, 2003.

Asamblea Legislativa. “Proyecto de ley de reforma del capítulo VIII del Código de Trabajo, Ley N° 2, del 26 de agosto de 1943, Ley para eliminar la discriminación por razones de género en las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas”. Expediente N° 14.693. Asamblea Legislativa, San José, Costa Rica, 2002.

Asamblea Legislativa. “Proyecto de Ley del pago real del salario mínimo de las trabajadoras domésticas”. Modificación del artículo 104, inciso B) del Código de Trabajo, Ley N° 2 de 27 de agosto de 1943. Expediente N° 14.392. Asamblea Legislativa, San José, Costa Rica, 2001.

Asamblea Legislativa. “Proyecto de ley Equidad de Género en el Código de Trabajo”. Expediente N° 13.520. Asamblea Legislativa, San José, Costa Rica, 1999.

Asamblea Legislativa. “Proyecto de ley Reforma del Capítulo VIII del Código de Trabajo, sobre el trabajo del servicio doméstico”. Expediente N° 13.413. Asamblea Legislativa, San José, Costa Rica, 1998.

Asamblea Legislativa. “Proyecto de ley Reforma a los incisos a), c) y d) del artículo 104 del Código de Trabajo”. Expediente N° 12.378. Asamblea Legislativa, San José, Costa Rica, 1995.

Asamblea Legislativa. “Ley sobre riesgos del trabajo”. N° 6727 del 9 de marzo. Colección de leyes y decretos, año 1982, tomo 1, semestre 1, p. 108. San José, Costa Rica, 1982.

Asamblea Legislativa. “Código de Trabajo”. Ley número 2, del 27 de agosto de 1943 publicada en La Gaceta 192 del 29 de agosto de 1943. San José, Costa Rica, 1943.

Asamblea Nacional Constituyente. "Constitución Política". 9 de noviembre. Colección de leyes y decretos, tomo II, semestre 2, p. 724. San José, Costa Rica, 1949.

Asociación de Trabajadoras Domésticas de Costa Rica (ASTRADOMES). *"Humanizando el trabajo doméstico: hacer visible lo invisible. La realidad de las Trabajadoras del Hogar en América Latina y el Caribe: Costa Rica"*. Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) y ASTRADOMES, San José, Costa Rica, 2004.

Barahona, Manuel; Carlos Castro y Jorge Nowalski. "Déficit en la calidad de vida: empleabilidad, pobreza y seguridad social". En: Nowalski, Jorge (editor). *Asimetrías económicas, Sociales y Políticas en Costa Rica. Hacia una calidad de vida digna*. Centro Internacional para el Desarrollo Humano. San José, Costa Rica, 2003.

Blofield, Merike. En prensa. "Feudal Enclaves and Political Reforms: Domestic Workers in Latin America." *Latin American Research Review*.

Blofield, Merike. "Derechos de las trabajadoras domésticas: ¿Por qué cuesta tanto avanzar?". Presentación magistral y conversatorio organizado por el Equipo de investigación de trabajo doméstico remunerado - Costa Rica y la Agenda Económica de las Mujeres. UCR, San Pedro. 1 de octubre de 2008.

Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS). 1996 y sus reformas. "Reglamento del Seguro de Salud y sus reformas." Consultado 22 de noviembre del 2008 en <http://www.ccss.sa.cr/html/organizacion/normativa/reglamentos.html>.

Castillo, Emilce; Carmen Rojas y Bienvenido Venegas. *"Condiciones personales y laborales de la Trabajadora Doméstica Asalariada en Costa Rica desde una perspectiva jurídica"*. Tesis para optar por el grado de Licenciados en Derecho. Universidad de Costa Rica, San Pedro, 1994.

Castro, Carlos. "Informe inserción laboral y remesas de los inmigrantes nicaragüenses en Costa Rica", en Morales, Abelardo y Carlos Castro. *Redes transfronterizas: sociedad, empleo y migración entre Nicaragua y Costa Rica*. FLACSO. San José, Costa Rica, 2002.

Castro Méndez, Mauricio y Juliana Martínez Franzoni. En prensa. Un modelo social exitoso en la encrucijada: Límites del desencuentro entre régimen laboral y de bienestar en Costa Rica. En: *Fraile, Lydia (editora). Los modelos sociales latinoamericanos en la encrucijada. Instituto de Estudios Laborales, OIT, Ginebra.*

Castro Méndez, Mauricio. Consultas en la materia legal. Domicilio, San Isidro de Heredia, 20 de noviembre del 2008.

CEACR. "Observación individual sobre el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación", 1948 (núm. 87) Costa Rica (ratificación: 1960), 2008.

Chacón, Ana Helena. Diputada del Partido Unidad Social Cristiana (PUSC) (2006-2010). UCR, San Pedro. 1 de octubre de 2008.

Chaney, Elsa M. y Mary Garcia Castro (editoras). *"Muchacha, chachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y...más nada: Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe"*. Caracas Editorial Nueva Sociedad, Venezuela, 1993.

Coalición Costarricense de Iniciativas para el Desarrollo. *"Foreign Direct Investment in Costa Rica"*. Julio. CINDE, Department of Investment Intelligence, Costa Rica, 2008.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). *"Panorama social de América Latina 2007"*. Noviembre. CEPAL, Santiago de Chile, 2007.

Cordero, Jose y Eva Paus. *Foreign Investment and Economic Development in Costa Rica: The Unrealized Potential*. Working Group on Development and Environment in the Americas, Discussion Paper No. 13, abril, 2008.

Cortés, Alberto. "The Production of Migratory Transnational Spaces in South-South Countries: The Case of Seasonal Rural Migration From Nicaragua to Costa Rica 1990-2003." Loughborough University, Department of Geography. Doctoral Dissertation, 2008.

Cortés, Alberto. Especialista en temas migratorios. Entrevista telefónica, San José, 20 de noviembre de 2008.

Diario Extra. "Viudas con derecho a pensión aunque estén trabajando". <http://www.diarioextra.com/2008/agosto/27/nacionales06.php>. Consultado el 4/12/2008.

Figuerola, Mabelle. Funcionaria Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). Entrevista telefónica. 19 de noviembre de 2008.

Flores, Mercedes. Funcionaria del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). Banco Popular, San José. 26 de agosto de 2008.

Flórez-Estrada, María. *"Economía del género. El valor simbólico y económico de las mujeres"*. Editorial de la Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica, 2007.

Fournier, Alicia. Diputada del Partido Liberación Nacional (2002-2010). Oficentro La Sabana, San José. 29 de octubre de 2008.

García, Mary. "¿Qué se compra y qué se vende en el trabajo doméstico? El caso de Bogotá: una revisión crítica". En: Chaney, Elsa y García Castro, Mary (editoras). *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y nada más. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*. Editorial Nueva Sociedad, Venezuela, 1993.

Gogna, Mónica. "Empleadas domésticas en Buenos Aires". En: Chaney, Elsa y García Castro, Mary (editoras). *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y nada más. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*. Editorial Nueva Sociedad, Venezuela, 1993.

Guerrero, Marcela. Asesora legislativa del Partido Acción Ciudadana (PAC) (2002-2010). Asamblea Legislativa, San José. 10 de junio de 2008.

Gutiérrez, Carlos. Diputado del Movimiento Libertario (2006-2010). Asamblea Legislativa, San José. 9 de octubre de 2008.

Hernández, Ana. Alianza de Mujeres Costarricenses. Sede de Alianza de Mujeres Costarricenses, San José. 13 de octubre de 2008.

Hernández, Gerardo. "Consulta relativa a caracterización de partidos políticos en Costa Rica". 23 de noviembre, 2008.

Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), Programa Estado de la Nación, UNFPA. 2007. *"Política Nacional para la igualdad y la Equidad de Género"*. INAMU, San José.

Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). "Trabajo doméstico remunerado. Un trabajo digno que nos brinda bienestar, desarrollo y asegura calidad de vida." *Colección documentos de trabajo* N° 29. INAMU, San José, 2005.

INAMU. *"Acceso de las mujeres a los beneficios de la seguridad social: situación actual y recomendaciones para mejorarla"*. San José: INAMU, 2002.

INEC. Varios años. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples. Instituto Nacional de Estadística y Censos, San José.

Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). S/F. Voto Salvado Acción de inconstitucionalidad contra el artículo 104 del Código de Trabajo que regula el trabajo doméstico remunerado. N° 3150-94, del 28 de junio de 1994. Consultando en: http://www.inamu.go.cr/index.php?option=com_content&task=view&id=283&Itemid=811. Consulta del 15 de noviembre de 2008.

Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC). "Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos (ENIG)". Instituto Nacional de Estadística y Censos, San José, 2004.

Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) y Centro Centroamericano de Población. "Costa Rica: Estimaciones y proyecciones de población 1970-2100, actualizadas al año 2000 y Evaluación del Censo 2000 y otras fuentes de información. Informe metodológico". San José: INEC/CCP, 2002.

Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC). "Clasificación de ocupaciones de Costa Rica". Volumen 2. San José: INEC. Consultado en septiembre del 2008 en http://www.inec.go.cr/INEC_DIS/Publicaciones/archivos%20SerieMetodologica%20xls/Ocupacion.pdf, 2000.

Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC). "Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos (ENIG)". Instituto Nacional de Estadística y Censos, San José, 1988.

La Nación. "Suspenden permisos de trabajo a empleadas domésticas extranjeras", 1/04/06. http://www.nacion.com/ln_ee/2006/abril/01/pais2.html. Consultado 18/10/09.

La Nación, "Congreso aprueba beneficios laborales," 11/11/96.

Lerussi, Romina. *"Trabajadoras domésticas nicaragüenses en Costa Rica. En las encrucijadas de un debate feminista"*. Tesis para Magíster en Género y Desarrollo. Instituto Complutense de Estudios Internacionales (ICEI) - Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España, 2007.

Martín, Ligia. Funcionaria de la Defensoría de la Mujer. Domicilio, San Pedro. 2 de octubre de 2008.

Martínez Franzoni, Juliana. "Las mujeres en los servicios financieros: buenas y malas noticias". Serie Mujer y Desarrollo, número 62. CEPAL, Santiago de Chile, 2004.

Maxera, Rita. Asesora legislativa del Partido Acción Ciudadana (PAC) (2002-2010). Asamblea Legislativa, San José. 26 de agosto de 2008

Menjívar Ochoa, Mauricio. "El servicio doméstico en Costa Rica. De qué hablamos cuando hablamos de servicio doméstico". Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, San José, Costa Rica, 1997.

Mesa-Lago, Carmelo. *"Reassembling Social Security: A Survey of Pension and Healthcare Reforms in Latin America"*. Oxford: Oxford University Press, 2008.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. "Estudio exploratorio de las condiciones laborales de empleadas domésticas y oficiales de seguridad privada en la provincia de San José." Costa Rica. Unidad de género. San José: MTSS, 2008.

Mohammed, Patricia. "Trabajadoras domésticas en el Caribe". En: Chaney, Elsa y García Castro, Mary (editoras). *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y nada más. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*. Editorial Nueva Sociedad. Venezuela, 1993.

Mora, Alejandra. Defensoría de los Habitantes, Defensoría de la Mujer. Entrevista telefónica. San José. 20 de noviembre del 2008.

Nowalski, Jorge. "Generación de oportunidades, empleos e ingresos. En: *Asimetrías económicas, laborales y sociales en Centroamérica: Desafíos y oportunidades*". Facultad Latinoamérica de Ciencias Sociales (FLACSO), San José, Costa Rica, 2002.

Nowalski, Jorge. *"Asimetrías Económicas, Sociales y Políticas en Costa Rica: Hacia una calidad de vida digna"*. Lara Segura y Asociados Editores, San José, Costa Rica, 2003.

Nowalski, Jorge; Juan Rafael Espinoza y Keynor Ruiz. *"Diagnóstico Nacional para el sistema de las relaciones laborales"*. Proyecto RELACENTRO "Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones de trabajo en Centroamérica, Panamá, Belice y República Dominicana". OIT, San José, Costa Rica, 2001.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). "Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa", adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión, Ginebra, 10 de junio, 2008.

Paniagua, Laura. "Situación sociolaboral de la población nicaragüense en Costa Rica", en Rev. Ciencias Sociales (III-IV), 117-118: 57-71, 2007.

Pedrero, Mercedes. "Entrevista Programa Desayunos de Radio Universidad". San Pedro, abril del 2008.

Penón, Margarita. Diputada del Partido Acción Ciudadana (PAC) (2002-2003). Domicilio, Escazú. 19 de agosto de 2008.

Pérez Sainz, Juan Pablo. *"Algunas hipótesis sobre desigualdad social y mercado de trabajo. Reflexiones desde Centroamérica"*. Cuaderno de Ciencias Sociales 131. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Costa Rica, 2005.

Programa Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible. *"Séptimo Informe del Estado de la Nación"*. Programa Estado de la Nación, San José, Costa Rica, 2000.

Programa Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible. *"Decimotercero Informe del Estado de la Nación"*. Programa Estado de la Nación, San José, Costa Rica, 2007.

Programa Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible. *"Decimocuarto Informe del Estado de la Nación"*. Programa Estado de la Nación, San José, Costa Rica, 2008.

Poder Ejecutivo. "Reforma Integral al decreto que fija salarios mínimos para el año 2008 (establece salarios mínimos segundo semestre del 2008)", número 34.612. http://www.pgr.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_repartidor.asp?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=63491&nValor3=72999&strTipM=TC. Consultado el 3/12/2008.

Rosero, Luis. "Fecundidad diferencial e inmigrantes nicaragüenses en Costa Rica", *Notas de población*, número 74:27-51, 2002.

Rojas, Lilliana. *"Condiciones laborales en que se da la contratación de las trabajadoras domésticas en Costa Rica"*. Tesis para Magíster en Gestión de Servicios Públicos de Empleo. Universidad de Zaragoza, Guatemala, 2008.

Román, Isabel, Comunicación personal electrónica, 30/11/2008.

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Voto número 08-016970 del desde el 12/11. Respuesta a la Acción de Inconstitucionalidad contra el inciso c) del artículo 104 del Código de Trabajo, expediente número 08-012383-0007-CO, 2008.

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Respuesta N° 2007-03043 a la Acción de Inconstitucionalidad contra los incisos c), d) y e) del artículo 104 del Código de Trabajo, Ley N°2 de 23 de agosto de 1943. Consultado en http://200.91.68.20/scij/busqueda/jurisprudencia/jur_repartidor.asp?param1=XYZ¶m2=1&nValor1=1&nValor2=399286&strTipM=T&lResultado=3&strLib=LIB. Consulta del 15 de noviembre de 2008, 2007.

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. NO. 363-1999 de las 10 hrs. del 19 de noviembre de 1999.

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. 1994, número 3150-94, voto salvado Acción de inconstitucionalidad contra el artículo 104 del Código de Trabajo que regula el trabajo doméstico remunerado. San José, a las 15 horas con 6 minutos del 28 de junio de 1994.

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Voto No. 5969, de las 15:21 horas, del 16 de noviembre de 1993.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Expediente número 06-300077-0390-LA, resolución número 2008-000379 del 30 de abril de 2008.

Salazar Eugenia. Funcionaria Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). Entrevista telefónica. 19 de noviembre de 2008.

Sauma, Pablo. *"Pobreza, desigualdad del ingreso y empleo"*. Informe final preparado para el Undécimo Informe del Estado de la Nación. Programa Estado de la Nación, San José, Costa Rica, 2005.

Sauma, Pablo. *"El Istmo Centroamericano durante el periodo 1990-2002: los efectos de la volatilidad del crecimiento en el empleo, los salarios reales, el gasto público social, la pobreza y la distribución del ingreso"*. Serie: Estudios y Perspectivas de la CEPAL. N° 46. CEPAL, México, 2006.

Sauma, Pablo. *"Pobreza, desigualdad del ingreso y empleo: situación actual y algunos escenarios prospectivos"*. Informe final preparado para el Décimo tercer Informe del Estado de la Nación. Programa Estado de la Nación, San José, Costa Rica, 2007.

Segovia, Alexander. *"Centroamérica después del café: el fin del modelo agroexportador tradicional y el surgimiento de un nuevo modelo"*. Revista Centroamericana de Ciencias Sociales, N.o 2, Vol. 1, diciembre, 2004.

Smith, Margo. *"¿Dónde está María? Vidas de peruanas que fueron empleadas domésticas"*. En: Chaney, Elsa y Mary García Castro (editoras). *Muchacha, chachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y...más nada: Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*. Caracas Editorial Nueva Sociedad, Venezuela, 1993.

Taitelbaum, Ofelia. Entrevista realizada por Amelia Rueda en el programa Nuestra Voz. 28 de noviembre de 2008.

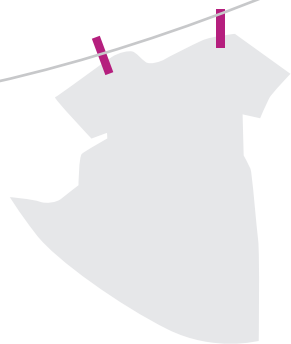
Torres, Olimpia. Comunicación personal electrónica, 3/12/2008.

UCR/CONAPAM. *"Primer Informe Estado de Situación de la Persona Adulta Mayor en Costa Rica"*. San José: UCR/CONAPAM, 2008.

Valerín, Gloria. Diputada del Partido Unidad Social Cristiana (PUSC) (2002-2010). Asamblea Legislativa, San José. 19 de agosto de 2008.

7.2 Siglas más frecuentes

AGEM:	Agenda Económica de las Mujeres
ASTRADOMES:	Asociación de Trabajadoras Domésticas
BCCR:	Banco Central de Costa Rica
CCSS:	Caja Costarricense del Seguro Social
CIO:	Centro de Información y Orientación de las Mujeres
EHPM:	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples
ENIG:	Encuesta de Ingresos y Gastos
IED:	Inversión Extranjera Directa
FD:	Partido Fuerza Democrática
INA:	Instituto Nacional de Aprendizaje
INAMU:	Instituto Nacional de las Mujeres
ML:	Movimiento Libertario
MTSS:	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
PAC:	Partido Acción Ciudadana
PEA:	Población Económicamente Activa
PIEG:	Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género
PLN:	Partido Liberación Nacional
PUSC:	Partido Unidad Social Cristiana
TDR:	trabajo doméstico remunerado





ANEXOS

8.1 Fuentes estadísticas: uso, limitaciones y recomendaciones

Empleamos tres fuentes estadísticas que describimos sintéticamente a continuación.

La Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM)

Esta encuesta se realiza en julio de cada año para obtener información a nivel nacional y regional sobre la situación socioeconómica y laboral de las personas y sus hogares. Con los datos obtenidos se elabora información estadística como la cantidad de población que trabaja y las condiciones de esos trabajos, la magnitud del desempleo y el subempleo, el número de hogares en situación de pobreza, el acceso a la educación y al seguro social, la tenencia de vivienda y sus características, entre otros. (INEC, http://www.inec.go.cr/ZONA_EHPM/index.htm).

Para este trabajo fue una fuente clave dado que nos proporcionó información desde 1987. Permite estimar la cantidad de personas ocupadas en TDR. Su principal limitación es que para los hogares, registra sólo el TDR “cama dentro”. Sería deseable una revisión de la manera en que se registra el TDR, de manera de dar cuenta de la diversidad de arreglos laborales existentes por parte de los hogares. Hacerlo parecería no implicar mayor complejidad y, a cambio, podríamos contar con un registro más adecuado de la realidad actual del TDR.

Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos 2004 (ENIG)

La ENIG fue realizada entre abril del 2004 y abril del 2005. La medición previa había tenido lugar en 1988. Esta encuesta brinda información detallada sobre ingresos y gastos de los hogares, incluyendo, aunque con algunas limitaciones, acerca del trabajo doméstico remunerado. Nos permite realizar desagregaciones dentro de la categoría “trabajo doméstico” e incluye todo el TDR, no solamente el que es “cama dentro”. Si la principal limitación es que se trata de mediciones espaciadas, precisamente durante un período de grandes transformaciones en el país (INEC, http://www.inec.go.cr/INEC_DIS/Econ%C3%B3micas/EncuestaIngresos.htm).

Para este estudio, el complementar la ENIG con la EHPM nos permitió obtener la información sociodemográfica y socioeconómica adecuada. La principal limitación que encontramos es, que a pesar de que el formulario estaba diseñado para recolectar la información sobre el servicio doméstico en cuanto al sexo y la edad, en este caso el INEC no se digitó la información. Este problema se podría corregir nuevamente en los 4231 formularios para estas variables. Más allá de la encuesta del 2004, sin embargo, parecería importante discutir acerca de la relevancia de la información relativa al TDR de manera que pueda tener una mayor prioridad en materia de procesamiento y de análisis.

Encuesta de trabajadoras domésticas (2008)

Esta encuesta fue llevada a cabo por la empresa BIMSA a solicitud de la AGEM. El método utilizado para la extracción de las unidades que conformaron la muestra es el denominado azar estratificado que consistió en (fuente: comunicación con BIMSA):

1. Dividir el área investigada en cantones y éstos a su vez en distritos, los que se utilizaron como elementos primarios de extracción (escogencia probabilística)
2. Dentro del área investigada se seleccionaron sólo los segmentos/sectores de nivel medio-medio, medio-alto, superior-bajo y superior-medio (basados en una encuesta de BIMSA de niveles socioeconómicos Aparentes).
3. Escogencia de distritos de los cantones elegidos de forma proporcional a la población existente en el cantón. El primero se escogió al azar y al resto se le aplicó un salto sistemático.
4. División de los distritos en conglomerados uniformes de 54 viviendas cada uno, escogencia del primero al azar y al resto se le aplicó un salto sistemático.
5. En cada segmento elegido se visitó hogar por hogar hasta lograr una unidad muestral efectiva, de acuerdo a formato de cuotas de edad y modalidad. De cada segmento-sector se extrajeron un máximo de 12 unidades muestrales
6. La muestra se obtuvo de 43 segmentos censales, los cuales se describen a continuación por su nombre para mejor ubicación:

Dorados/Metropolis	Vasconia	Florida de Tibas	González Angulo
San Antonio	Calderón Muñoz	Jardines de Tibas	La Soledad
Pacífica	Colegios	Nación Llorente	Estadio
Sauces	Guaria	Uracá jardines X irazú	El Molino
Hacienda Vieja	Montelimar	Uracá por Canal 6	El Carmen
José María	Minerva	Por el ICE Sábana	Pitahaya
Pops San Pedro	Sabanilla	Calle Morenos x Tennis	Arenilla
Granja	Carmioli	Minerva PAVAS	Dulce nombre
Zapote Centro	La Cosecha Sabanilla	Favorita Norte o Sur	Básilica
Itam Montealegre	Lourdes	Palermo - Anonos	
Yoses	Vargas Araya	Trejos Montealegre	
Matute Gómez			

7. La encuesta se realizó bajo el método “cara a cara”, en el hogar de trabajo de la trabajadora doméstica remunerada.

La encuesta tiene una fortaleza y tres limitaciones importantes, las cuales deben tenerse presente a la hora de interpretar los resultados. La fortaleza es que fue especialmente diseñada para recoger información relativa a TDR, incluyendo prácticas y percepciones usualmente no consideradas en este tipo de instrumento.

Entre las limitaciones, la primera alude a la muestra. Esta no es representativa sino intencional. Por lo tanto la interpretación de los datos no puede extrapolarse, como es frecuentemente la tentación, a la población en su conjunto. La segunda limitación, refiere a las condiciones en las que se realizaron las encuestas: en el hogar donde trabaja la persona. Si bien esa fue la única opción viable para recoger la información, no necesariamente permitieron contar con el suficiente tiempo y privacidad para dar sus puntos de vista, especialmente en temas sensibles. Por ejemplo, la valoración del trabajo o la relación con los/as patrones/as podrían haberse visto afectados y, por lo tanto, la validez de las respuestas. La tercera limitación, relacionada con la recolección de los datos, es que en varias de las preguntas hubo un alto número de personas que no respondieron.

8.2 Regresión múltiples hogares contratantes

A. Estadísticas descriptivas de los indicadores usados en el análisis probit						
Variables	Indicadores	Promedio	Desviación estándar	Min	Max	Efecto esperado
Dependiente	El hogar contrata TDR (0=no, 1=sí)	0.19	0.39	0	1	
Ingreso hogar	Ingreso disponible	249335.40	819388.10	-27750	4.37E+07	+
Ocupación del/a jefe/a	Jefe/a está ocupado/a (0 = no; 1 = sí)	0.78	0.41	0	1	+
	Horas trabajadas por el/la jefe/a	39.31	26.77	0	99	+
	Jefe/a tiene acceso a seguro	0.65	0.48	0	1	+
	Jefe/a trabaja como asalariado	0.78	0.41	0	1	+
	Jefe/a trabaja como independiente	0.02	0.15	0	1	+
	Jefe/a trabaja como familiar	0.20	0.40	0	1	-
Características del/a jefe/a	Edad (en años)	46.99	15.39	17	99	+
	Sexo (0 = hombre; 1 = mujer)	0.26	0.44	0	1	+
	Años de Educación	7.68	5.31	0	19	+
	Nació en Costa Rica	0.90	0.30	0	1	+
	Nació en otro país	0.10	0.30	0	1	¿?
Características del hogar	Número de miembros en el hogar	3.70	1.77	1	15	-
	Presencia cónyuge con trabajo remunerado (0=no; 1=sí)	0.23	0.42	0	1	+
	Horas trabajadas por el cónyuge	8.56	18.66	0	99	+
	Número de perceptores de ingreso en el hogar	2.01	1.08	0	8	+
Demanda de cuidado en el hogar	Cantidad de menores de 6 años	0.45	0.73	0	7	+
	Cantidad de menores 7-12 años	0.46	0.74	0	5	+
	Cantidad de menores 13-18 años	0.49	0.77	0	5	-
	Cantidad de mayores de 65 años	0.25	0.56	0	6	+
	Hay niños que asisten a educación pública (0=no; 1=sí)	0.41	0.49	0	1	+
	Hay niños que asisten a educación privada (0=no; 1=sí)	0.05	0.21	0	1	-

B. Tabla de clasificación para el modelo probit 3

Clasificado	True		Total
	D	~D	
+	319	84	403
-	495	3333	3828
Total	814	3417	4231
Punto de corte = 0.5			

Sensitividad	$\Pr(+ D)$	39.19%
Specificidad	$\Pr(- \sim D)$	97.54%
Poder de predicción positivo	$\Pr(D +)$	79.16%
Poder de predicción negativo	$\Pr(\sim D -)$	87.07%

Razón + falso para verdadero ~D	$\Pr(+ \sim D)$	2.46%
Razón - falso para verdadero D	$\Pr(- D)$	60.81%
Razón - falso para + clasificado	$\Pr(\sim D +)$	20.84%
Razón - falso para - clasificado	$\Pr(D -)$	12.93%

Clasificado corectamente		86.32%

C. Costa Rica: Resultados del análisis de regresión múltiple.

Variable dependiente: TDR	Efecto marginal:	Significativo a:	Efecto un aumento de ⁵¹ :	Efecto :
Ingreso disponible (en colones)	4.38e-07	1%	36%	Grande
Jefe/a está ocupado/a (0=no, 1=sí)	-0.01003	--	--	--
Horas trabajadas por el/la jefe/a	0.00032	--	--	--
Jefe/a tiene acceso a seguro (0=no, 1=sí)	0.02299	10%	2.3%	Pequeño
Jefe/a trabaja como independiente (0=no, 1=sí)	-0.00450	--	--	--
Edad del/la jefe/a	0.00172	1%	2.6%	Pequeño
Sexo del/la jefe/a (0=hombre, 1=mujer)	0.07211	1%	7.2%	Grande
Años de educación	0.01116	1%	5.9%	Mediano
Jefe/a no nació en Costa Rica (0= CR, 1= otro)	-0.01848	--	--	--
Número de miembros en el hogar	-0.05041	1%	-8.9%	Grande
Horas trabajadas por el cónyuge	0.00254	1%	4.7%	Mediano
Número de perceptores de ingreso en hogar	0.03631	1%	3.9%	Mediano
Cantidad de menores de 6 años en el hogar	0.06738	1%	4.9%	Mediano
Cantidad de menores de 7 a 12 años en hogar	0.03472	5%	2.6%	Pequeño
Cantidad de menores de 13 a 18 años en hogar	-0.00315	--	--	--
Cantidad de mayores de 65 y más años en hogar	0.07043	1%	3.9%	Mediano
Hogar tiene niños en educación pública	-0.01048	--	--	--
Hogar tiene niños en educación privada	0.15623	1%	0.8%	Pequeño
Observaciones			4231	
Ajuste de bondad:				
Count R2:			86.32%	
Pearsons χ^2 (p-value):			0.0000	

⁵¹ Para poder comparar efectos, vemos el efecto de un aumento del tamaño de una desviación estándar de la variable independiente. Esto implica que lo estamos comparando "sin base", es decir, estamos hablando de un aumento en puntos porcentuales. Por ejemplo, ante un aumento de una desviación estándar en el ingreso disponible, la probabilidad de contar con TDR aumenta de 36 puntos porcentuales. Para las variables binomiales, el efecto se muestra para un cambio discreto de la variable dummy de 0 a 1.

Se tomaron como ocupados en servicio doméstico a aquellas personas que tenían asignada la categoría ocupacional número 5 correspondiente a “servicio doméstico” y que además tenían como rama de actividad el “servicio doméstico de los hogares”. Antes del 2001 los datos generados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) impedían desagregar la categoría “cocineros, criados, sirvientes, niñeras del servicio doméstico” según la rama de actividad. Desde el 2001, tal desagregación es posible y permite distinguir entre niñeras, cocineras, servicio doméstico, enfermeros/as y auxiliares, así como personal de mantenimiento.

A. Gráficos

Gráfico 1: Evolución de la población ocupada por sector de actividad (1987-2006), en números absolutos.

	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Ambos Sexos	915,407	942,814	976,522	1,009,663	997,375	1,034,270	1,082,837	1,127,232	1,158,436	1,134,415
Sector Primario	262,008	268,862	259,803	265,261	257,866	252,653	249,492	245,702	255,077	249,966
Sector Secundario	225,201	225,904	256,930	261,472	263,530	271,465	279,995	294,867	278,377	264,837
Sector Terciario	428,198	448,048	459,789	482,930	475,979	510,152	553,350	586,663	624,982	619,612
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ambos Sexos	1,219,206	1,289,770	1,293,220	1,445,827	1,581,979	1,619,201	1,667,826	1,680,356	1,800,414	1,860,212
Sector Primario	254,197	263,179	258,585	253,734	243,691	253,813	250,615	249,016	273,960	260,934
Sector Secundario	288,636	297,780	299,867	324,369	360,350	354,716	361,760	360,327	378,962	392,642
Sector Terciario	676,373	728,811	734,768	867,724	977,938	1,010,672	1,055,451	1,071,013	1,147,492	1,206,636

Fuente: EHPM del INEC

Gráfico 2: Tasas netas de participación (por sexo), en porcentajes.

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Hombres	75.87	74.60	76.75	75.86	...	75.61	75.18	78.75	77.38	76.78	77.02	74.86	74.04	75.02
Mujeres	24.38	26.06	26.45	25.16	...	25.53	25.77	29.44	30.36	29.82	30.34	30.58	30.00	30.95
	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	
Hombres	75.30	75.94	73.70	74.50	75.60	75.10	72.80	73.70	73.20	73.30	73.00	73.90	73.50	
Mujeres	31.55	32.42	31.10	33.50	35.60	35.50	35.00	38.60	38.20	38.50	36.80	40.40	40.70	

Fuente: Estado de la Nación (2007)

Gráfico 3: Evolución de la tasa neta de participación (TNP), tasa de desempleo abierto (TDA) e informalidad (TI), 1980-2006, en porcentajes.

		1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
		Hombres	75.87	74.60	76.75	75.86	...	75.61	75.18	77.38	76.78	77.02	74.86	74.04	75.02
Tasas Netas de Participación	Mujeres	24.38	26.06	26.45	25.16	...	25.53	25.77	29.44	30.36	29.82	30.34	30.58	30.00	30.95
	Hombres	5.30	8.16	8.65	8.83	...	6.48	5.98	4.68	4.43	3.19	4.16	4.75	3.46	3.61
Tasas de Desempleo	Mujeres	7.79	10.37	11.42	9.64	...	7.89	6.92	7.93	8.04	5.25	5.86	7.38	5.43	5.25
	Hombres	21.20	22.31	23.32	22.85	...	24.14	...	24.57	22.84	23.80	23.85	24.77	23.01	25.08
Porcentaje Informalidad No Agrícola	Mujeres	37.05	40.18	41.66	41.20	...	39.12	...	40.68	40.19	41.27	41.57	44.01	40.38	43.16
		1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	
Tasas Netas de Participación	Hombres	75.30	75.94	73.66	74.54	75.61	75.05	72.83	73.69	73.19	73.28	72.96	73.87	73.45	
	Mujeres	31.55	32.42	31.14	33.50	35.55	35.51	35.01	38.60	38.22	38.47	36.78	40.38	40.74	
Tasas de Desempleo	Hombres	3.46	4.57	5.31	4.87	4.37	4.93	4.41	5.22	5.61	5.81	5.41	4.96	4.38	
	Mujeres	5.80	6.50	8.32	7.54	8.02	8.23	6.76	7.64	7.87	8.23	8.55	9.57	8.65	
Porcentaje Informalidad No Agrícola	Hombres	26.37	27.22	28.62	30.00	28.70	29.35	29.59	28.87	29.06	28.00	28.40	28.07	28.29	
	Mujeres	43.95	42.52	42.15	44.81	45.25	47.01	42.62	45.15	45.50	44.57	43.19	45.23	44.36	

Fuente: EHPM del INEC

Gráfico 4: Población ocupada en sectores de baja productividad (en porcentajes del total de la población urbana ocupada).

	1990	1994	1997	1999	2000	2002	2004	2005	2006
Mujeres	35.10	36.20	38.50	39.50	37.40	37.30	36.70	36.60	36.80
Hombres	40.10	40.90	41.30	45.10	41.70	45.10	42.40	44.90	44.40

Fuente: CEPAL (2007).

Gráfico 5: Tasa de fecundidad (1980-2010) en hijos por mujer.

Tasas globales de fecundidad estimadas según quinquenios, 1980-2010 (hijos por mujer).	1980-1985	1985-1990	1990-1995	1995-2000	2000-2005	2005-2010
	3.53	3.37	2.95	2.58	2.28	2.10

Fuente: CEPAL (2007).

Gráfico 6: Evolución del PIB y de las remuneraciones al trabajo (1991-2006), en números absolutos.

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
PIB a precios de mercado	876910.56	1153204.66	1370292.31	1658236.48	2105686.98	2459956.96	2984019.84	3626830.00
Remuneraciones	380870.92	503588.25	624129.44	771482.23	961516.91	1124140.14	1345052.60	1629599.30
Contribuciones sociales de patronos	32550.64	42742.03	54018.92	68487.87	86568.70	100946.44	119789.57	146913.39
Salario promedio (en colones del 2000)	85262.22	89453.66	98933.03	101008.81	99529.53	98555.06	99181.72	105210.30
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	
PIB a precios de mercado	4512763.32	4914498.24	5394595.39	6060878.23	6982287.60	8142428.18	9542858.05	
Remuneraciones	1938463.00	2205361.69	2564229.70	2903365.09	3305028.47	3786300.32	4473458.75	
Contribuciones sociales de patronos	177070.31	200783.74	236117.20	274954.38	317273.94	365410.87	434823.63	
Salario promedio (en colones del 2000)	105629.09	112336.61	115014.76	115539.32	114445.43	111724.07	106614.92	

Fuente: Martínez Franzoni y Castro Méndez (2008).

Gráfico 7: Salario promedio mensual por sexo según sector y mínimo de ley, 1980-2006 (colones del 2006), en números absolutos.

	H	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988
Asalariados Públicos	M	137187.18	119014.17	89559.11	94814.53	...	117800.14	117153.67	141859.89	143028.17
	H	113727.41	105459.60	79342.02	91095.22	...	105261.09	113831.19	128218.15	130760.64
Asalariados Privados	M	76761.02	56262.92	45208.71	55486.38	...	67158.76	71519.79	86240.20	78437.62
		38945.35	51342.91	33594.59	49295.92	...	54276.17	58669.02	60393.85	56358.47
Sal. Min. Minimorum (en ¢ de 2000)		47387.89	42955.70	40732.47	47191.31	49727.21	53311.29	56541.75	56402.15	54422.83
	H	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Asalariados Públicos	M	144783.86	145060.02	143703.22	143019.78	160723.75	165940.87	171818.89	169042.90	167836.26
	H	133469.35	130877.09	138317.88	136235.38	159411.87	157651.18	157404.47	152320.48	158268.42
Asalariados Privados	M	79125.10	81354.50	75627.49	81025.73	88737.07	91904.01	90984.29	89583.32	89344.29
		57862.02	58431.32	55868.00	60485.20	65799.74	68792.46	65191.31	66429.40	69301.16
Sal. Min. Minimorum (en ¢ de 2000)		56408.88	56307.40	53525.05	54615.08	56645.18	57269.76	55829.28	56505.39	58353.05
	H	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Asalariados Públicos	M	187543.81	178470.50	182455.85	197501.37	193828.83	191124.16	183972.55	184722.23	194390.66
	H	163362.96	165404.83	164703.70	174264.13	168297.37	173870.81	165805.12	160691.50	168067.60
Asalariados Privados	M	95374.87	100046.81	104792.72	104383.82	109177.33	106220.58	102963.20	99403.21	99702.98
		71685.58	72701.92	79531.29	82539.18	78234.46	81172.98	80351.14	72728.23	76269.39
Sal. Min. Minimorum (en ¢ de 2000)		61051.37	62359.09	61984.00	62373.30	62540.98	62775.42	61752.24	61908.81	62951.75

Fuente: EHPM del INEC

Gráfico 8: Distribución de los ocupados en TDR según ocupación específica (1987-2007), en números absolutos.

	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Ambos Sexos	34,297	37,912	45,544	43,851	42,733	42,008	42,949	47,697	45,757	47,118	53,099
Mensajeros	0	0	0	0	0	0	0	0	134	0	110
Jardineros	0	553	1,037	660	438	203	678	1,098	1,060	665	1,957
Choferes	0	236	117	148	0	119	136	148	0	423	220
Seguridad	117	118	552	241	304	276	160	617	335	234	352
Cocineros, criados, sirvientes, niñeras del servicio doméstico	33,378	36,575	41,873	42,184	41,691	40,961	41,172	45,051	43,468	44,466	50,130
Mayordomos y amas de llaves	117	0	49	0	0	0	249	0	0	0	0
Lavanderos, planchadores a domicilio y por cuenta propia	585	430	1,859	618	300	290	554	239	587	694	330
Miscelaneos de limpieza	100	0	57	0	0	0	0	396	123	636	0
Ignorado	0	0	0	0	0	159	0	148	50	0	0
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
Ambos Sexos	62,308	70,442	67,724	67,881	68,301	74,835	65,257	92,422	95,637	102,961	
Mensajeros	0	53	0	114	232	0	0	0	0	0	
Jardineros	1,442	1,712	1,265	2,545	1,701	3,130	3,630	3,773	5,726	6,227	
Choferes	230	218	160	397	621	144	74	430	669	734	
Seguridad	280	1,123	872	625	1,131	925	1,480	1,696	861	1,813	
Cocineros, criados, sirvientes, niñeras del servicio doméstico	60,035	66,562	64,741	62,887	62,991	68,331	59,231	84,274	85,169	92,597	
Mayordomos y amas de llaves	0	86	211	252	313	116	376	481	1,476	208	
Lavanderos, planchadores a domicilio y por cuenta propia	321	688	475	950	967	1,433	466	1,538	1,256	1,104	
Miscelaneos de limpieza	0	0	0	111	110	217	0	0	229	0	
Ignorado	0	0	0	0	235	539	0	230	251	278	

Fuente: EHPM del INEC

Gráfico 10: Evolución del TDR (1987-2007), en números absolutos y porcentajes.

	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Total hogares	568520	587143	612795	634314	648222	673882	698753	719844	751332	772000	793561
Ocupados en TDR	34297	37912	45544	43851	42733	42008	42949	47697	45757	47118	53099
% Hogares con TDR (Aproximación EHPM)	6.03%	6.46%	7.43%	6.91%	6.59%	6.23%	6.15%	6.63%	6.09%	6.10%	6.69%
% Hogares con TDR (Datos ENIG)		13.00%									
	1988	1989	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
Total hogares	824155	835848	928835	974408	1011816	1051606	1095345	1132019	1167851	1198120	
Ocupados en TDR	62308	70442	67724	67881	68301	74835	65257	92422	95637	102961	
% Hogares con TDR (Aproximación EHPM)	7.56%	8.43%	7.29%	6.97%	6.75%	7.12%	5.96%	8.16%	8.19%	8.59%	
% Hogares con TDR (Datos ENIG)							19.00%				

Fuente: EHPM y ENIG del INEC.

Gráfico 11: Evolución de la población ocupada en TDR según sexo (1987-2007), en números absolutos.

	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Ambos sexos	34297	37912	45544	43851	42733	42008	42949	47697	45757	47118	53099
Hombre	653	2135	1866	1547	1033	769	1249	2470	2026	2552	2864
Mujer	33644	35777	43678	42304	41700	41239	41700	45227	43731	44566	50235
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
Ambos sexos	62308	70442	67724	67881	68301	74835	65257	92422	95637	1E+05	
Hombre	2134	4012	3430	4962	3760	5738	6072	6961	8298	10178	
Mujer	60174	66430	64294	62919	64541	69097	59185	85461	87339	92783	

Fuente: EHPM del INEC.

Gráfico 12: Evolución de la población ocupada en TDR según nivel educativo (1987-2007), en números absolutos.

Total Ocupados	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Ambos Sexos	903,828	931,829	968,101	997,176	988,572	1,025,321	1,079,215	1,115,320	1,144,351	1,125,963	1,206,827
Mujeres	244,444	260,001	272,783	282,224	291,259	302,100	319,500	331,635	346,303	332,023	374,163
Hombres	659,384	671,828	695,318	714,952	697,313	723,221	759,715	783,685	798,048	793,940	832,664
Ocupados en Servicio Doméstico Remunerado											
Ambos Sexos	49,967	49,035	45,612	49,555	51,461	51,059	54,166	62,663	61,099	61,110	72,096
Mujeres	43,212	44,057	42,059	42,236	47,340	46,044	47,095	52,893	51,936	50,315	65,478
Hombres	6,755	4,978	3,553	7,319	4,121	5,015	7,071	9,770	9,163	10,795	6,618
Total Ocupados	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
Ambos Sexos	1,279,390	1,282,989	1,441,109	1,535,946	1,571,027	1,628,171	1,644,574	1,765,755	1,815,656	1,891,770	
Mujeres	408,563	417,385	473,562	535,646	546,531	568,590	557,754	620,371	653,224	693,942	
Hombres	870,827	865,604	967,547	1,000,300	1,024,496	1,059,581	1,086,820	1,145,384	1,162,432	1,197,828	
Ocupados en Servicio Doméstico Remunerado											
Ambos Sexos	75,928	82,475	87,444	74,257	82,453	78,469	90,068	120,269	129,458	127,297	
Mujeres	69,566	75,771	78,805	68,579	76,689	72,056	80,864	110,538	115,463	113,566	
Hombres	6,362	6,704	8,639	5,678	5,764	6,413	9,204	9,731	13,995	13,731	

Fuente: EHPM del INEC.

Gráfico 13: Evolución de la población ocupada femenina en TDR según grupo etario (1987-2007), en números absolutos.

	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
De 15 a 24 años	18460	20099	16796	15951	16298	14360	13624	15452	14163	11320	14064
De 25 a 49 años	20454	19099	20525	22895	24085	24831	27268	30535	28463	31588	40159
De 50 a 64 años	3459	3889	3516	3308	6002	5278	5402	5967	7380	5634	9925
De 65 y más años	802	734	690	82	525	760	479	867	1651	1773	1295
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
De 15 a 24 años	16263	19136	17932	17155	18980	16144	14723	24284	19404	18355	
De 25 a 49 años	41017	45982	48591	39289	44519	44422	52099	60621	71010	68241	
De 50 a 64 años	10473	8828	10767	10302	11454	10353	12555	23647	21440	25109	
De 65 y más años	1583	1025	1171	1684	1195	1065	1271	1748	2734	1861	

Fuente: EHPM del INEC.

Gráfico 14: Evolución de la población ocupada en TDR según nivel educativo (1987-2007), en números absolutos.

	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Amos Sexos	33978	37912	45401	43851	42733	42008	42949	47697	45757	47118	53099
Ningún grado	2029	1732	2494	2651	2231	2413	4186	2790	2551	2316	2539
Primaria Incompleta	8663	11327	11979	12156	11751	10512	10977	13490	9604	12056	12758
Primaria Completa	16621	15670	20742	19225	19977	20168	20457	23219	22995	22193	24589
Secundaria Incompleta	4957	6861	7115	6273	6509	6536	5694	6136	7112	7790	9501
Secundaria Completa	1479	1719	1553	2538	1157	1199	1045	1106	2377	2196	2353
Superior Incompleta	112	174	127	0	166	250	112	580	247	295	909
Superior Completa	0	0	0	242	0	125	0	0	124	0	0
Ignorado	117	429	1391	766	942	805	478	376	747	272	450
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
Amos Sexos	62308	70442	67724	67881	68008	70234	65184	92101	95148	1E+05	
Ningún grado	3334	5587	4647	3875	3130	3566	4005	3753	3232	4321	
Primaria Incompleta	15818	17700	15801	18768	14825	15346	14827	16498	22176	25148	
Primaria Completa	27868	29933	29618	27914	29389	30958	27718	41594	37814	38906	
Secundaria Incompleta	10324	11368	11435	11015	13514	12049	12342	22171	22166	22671	
Secundaria Completa	3173	3388	4966	4655	3201	5909	5734	6192	7546	6748	
Superior Incompleta	444	896	81	341	1163	533	72	1135	975	1677	
Superior Completa	262	131	161	57	0	329	76	338	175	817	
Ignorado	1085	1439	1015	1256	2786	1544	410	420	1064	286	

Fuente: EHPM del INEC.

Gráfico 15 (a): Salarios en TDR comparados con el salario mínimo (SM) legalmente establecido en 2004, en números absolutos y porcentajes.

Salario en ¢	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
0	530	1.13	1.13	1.13
1667	476	1.02	1.02	2.15
3000	178	0.38	0.38	2.53
6667	199	0.42	0.42	2.95
7500	229	0.49	0.49	3.44
10825	234	0.50	0.50	3.94
11330	497	1.06	1.06	5.00
12000	273	0.58	0.58	5.58
13333	672	1.43	1.43	7.02
14433	231	0.49	0.49	7.51
16000	274	0.58	0.58	8.10
16667	250	0.53	0.53	8.63
18333	281	0.60	0.60	9.23
20000	1133	2.42	2.42	11.65
21650	254	0.54	0.54	12.19
22333	229	0.49	0.49	12.68
23667	351	0.75	0.75	13.43
25000	535	1.14	1.14	14.57
25542	231	0.49	0.49	15.07
27500	281	0.60	0.60	15.67
30000	1451	3.10	3.10	18.76
30667	229	0.49	0.49	19.25
32475	304	0.65	0.65	19.90
32500	229	0.49	0.49	20.39
34640	245	0.52	0.52	20.91

Fuente: EHPM del INEC.

Gráfico 15 (b): Salarios en TDR comparados con el salario mínimo (SM) legalmente establecido en 2004, en números absolutos y porcentajes.

Salario en ¢	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
35000	274	0.58	0.58	21.50
36000	236	0.50	0.50	22.00
38000	230	0.49	0.49	22.49
40000	3956	8.45	8.45	30.94
40040	221	0.47	0.47	31.41
41568	294	0.63	0.63	32.04
41667	215	0.46	0.46	32.50
42500	189	0.40	0.40	32.90
43300	238	0.51	0.51	33.41
43913	438	0.94	0.94	34.34
44167	252	0.54	0.54	34.88
44667	300	0.64	0.64	35.52
45000	1262	2.69	2.69	38.21
47630	198	0.42	0.42	38.64
50000	1596	3.41	3.41	42.04
51960	373	0.80	0.80	42.84
52000	704	1.50	1.50	44.34
53000	229	0.49	0.49	44.83
53300	274	0.58	0.58	45.42
55929	74	0.16	0.16	45.58
58333	523	1.12	1.12	46.69
58667	74	0.16	0.16	46.85
59700	100	0.21	0.21	47.06
60000	2083	4.45	4.45	51.51
60620	100	0.21	0.21	51.72

Fuente: EHPM del INEC.

Gráfico 15 (c) Salarios en TDR comparados con el salario mínimo (SM) legalmente establecido en 2004, en números absolutos y porcentajes.

Salario en ¢	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
64000	331	0.71	0.71	52.43
64950	675	1.44	1.44	53.87
65000	243	0.52	0.52	54.39
67200	372	0.79	0.79	55.18
67500	520	1.11	1.11	56.29
68250	178	0.38	0.38	56.67
68640	258	0.55	0.55	57.23
70000	690	1.47	1.47	58.70
71283	253	0.54	0.54	59.24
72000	268	0.57	0.57	59.81
72800	341	0.73	0.73	60.54
74000	232	0.50	0.50	61.03
74250	161	0.34	0.34	61.38
75958	381	0.81	0.81	62.19
76000	213	0.45	0.45	62.65
76600	941	2.01	2.01	64.65
77940	271	0.58	0.58	65.23
78000	213	0.45	0.45	65.69
80000	2036	4.35	4.35	70.03
81900	460	0.98	0.98	71.02
84946	304	0.65	0.65	71.66
85091	243	0.52	0.52	72.18
86000	251	0.54	0.54	72.72
86600	371	0.79	0.79	73.51
89333	232	0.50	0.50	74.01

Fuente: EHPM del INEC.

Gráfico 15 (d): Salarios en TDR comparados con el salario mínimo (SM) legalmente establecido en 2004, en números absolutos y porcentajes.

Salario en ¢	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
90000	213	0.45	0.45	---
90930	283	0.60	0.60	74.46
91000	1208	2.58	2.58	75.07
96538	341	0.73	0.73	77.64
96775	232	0.50	0.50	78.37
99200	284	0.61	0.61	78.87
100000	779	1.66	1.66	79.47
103333	273	0.58	0.58	81.14
103920	428	0.91	0.91	81.72
103921	198	0.42	0.42	82.63
106267	188	0.40	0.40	83.06
108250	673	1.44	1.44	83.46
109200	591	1.26	1.26	84.89
115467	234	0.50	0.50	86.16
120000	684	1.46	1.46	86.66
124061	259	0.55	0.55	88.12
136500	336	0.72	0.72	88.67
142567	3320	7.09	7.09	89.39
147117	486	1.04	1.04	96.47
147893	281	0.60	0.60	97.51
153333	181	0.39	0.39	98.11
160000	253	0.54	0.54	98.50
166667	331	0.71	0.71	99.04
168350	120	0.26	0.26	99.74
Total	46843	100.0	100.0	100.00

Fuente: EHPM del INEC.

Gráfico 16: Brecha salarial entre TDR y construcción, en múltiplos de la línea de pobreza (1990-2006).

	1990	1994	1997	1999	2002	2004	2005	2006
Industria y construcción	2.90	2.90	3.30	3.60	3.20	2.80	2.50	2.40
Empleo Doméstico	1.50	1.60	1.80	1.70	2.00	2.20	1.60	2.00

Fuente: EHPM del INEC.

B. Gráficos

Cuadro 1 : Nivel de pobreza de la población y los hogares según presencia de ocupados en servicio doméstico en el hogar. 2004

Nivel de pobreza	Total	Hogar con ocupados en TDR	Hogar con ocupados en TDR
Total Población			
Total	4,267,262	507,433	3,759,829
Pob. Extrema	283,597	35,153	248,444
Pob. Básica	813,363	109,834	703,529
No Pobres	3,170,302	362,446	2,807,856
Total Hogares			
Total	1,152,588	118,385	1,034,203
Pob. Extrema	60,989	6,274	54,715
Pob. Básica	191,730	21,946	169,784
No Pobres	899,869	90,165	809,704

Fuente: EHPM del INEC 2004

Cuadro 2: Población ocupada en TDR por relación con el/la jefe/a de hogar en 2004

Relación	Sexo del ocupado		
	Ambos Sexos	Mujer	Hombre
Total	130,407	113,093	17,314
Jefe(a)	52,048	39,366	12,682
Esposa (o)	47,742	47,742	0
Hijo(a)	20,055	17,314	2,741
Otros parientes	8,862	7,442	1,420
Otros no parientes	1,700	1,229	471

Fuente: EHPM del INEC 2004

Cuadro 3: Población ocupada en TDR por tipo de familia en 2004.

Tipo de familia	Tipo de hogar	Ambos Sexos	Jefe Hombre	Jefe Mujer
Total		130,407	55,103	55,103
Biparental	Nuclear	58,996	7,010	7,010
	Extendido	17,297	592	592
	Compuesto	3,240	903	903
Monoparental	Nuclear	29,865	28,761	28,761
	Extendido	16,980	14,915	14,915
	Compuesto	618	295	295
Unipersonal		3,411	2,627	2,627

Fuente: EHPM del INEC 2004

Cuadro 4: Tamaño de las familias de las personas ocupadas en TDR en 2004.

Número de miembros del hogar	Sexo del ocupado		
	Ambos sexos	Hombre	Mujer
Total	130,407	113,093	17,314
De 1 a 2 miembros	18,623	16,567	2,056
De 3 a 4 miembros	59,930	51,084	8,846
De 5 a 6 miembros	36,425	32,368	4,057
De 7 o más miembros	15,429	13,074	2,355

Fuente: EHPM del INEC 2004

Cuadro 5: Número de hijos/as en las familias de las personas ocupadas en TDR en 2004.

Número de miembros del hogar	Sexo del ocupado		
	Ambos sexos	Hombre	Mujer
Total	130,407	113,093	17,314
Sin hijos	18,335	13,507	4,828
De 1 a 2 hijos	67,997	60,376	7,621
De 3 a 4 hijos	34,746	30,372	4,374
De 5 y más hijos	9,329	8,838	491

Fuente: EHPM del INEC 2004

Cuadro 6: Ocupados en TDR según edad por composición etaria de los miembros que componen el hogar en 2004.

Edad de los miembros que componen el hogar	Sexo del ocupado		
	Ambos sexos	Hombre	Mujer
Total	130,407	113,093	17,314
De 12 y menos años	107,360	96,566	10,794
De 13 a 18 años	105,816	94,232	11,584
De 19 a 44 años	123,305	107,247	16,058
De 45 a 64 años	102,799	91,021	11,778
De 65 y más años	80,769	75,603	5,166
De 75 y más años	5,574	4,960	614
Con edad ignorada	78,359	73,727	4,632

Fuente: EHPM del INEC 2004

Cuadro 7: Lugar de nacimiento de la población ocupada en TDR en 2004.

Lugar de Nacimiento	Sexo del ocupado		
	Ambos sexos	Hombre	Mujer
Total	130,407	113,093	17,314
Costa Rica	106,297	91,733	14,564
Nicaragua	22,246	19,981	2,265
Resto de Centroamérica	729	729	0
Resto de América	469	469	0
Otro	666	181	485

Fuente: EHPM del INEC 2004

Cuadro 8: ver texto**Cuadro 9:** Principales aportantes en las familias de las personas ocupadas en TDR en 2004.

Principal Aportante	Sexo del ocupado		
	Ambos sexos	Hombre	Mujer
Total	130,407	113,093	17,314
Aportante Hombre	79,770	64,960	14,810
Aportante Mujer	50,637	48,133	2,504

Fuente: EHPM del INEC 2004

Cuadro 10: Población ocupada en TDR por duración de la jornada laboral en 2004.

Duración de la Jornada Laboral	Sexo del ocupado		
	Ambos sexos	Hombre	Mujer
Total	130,407	113,093	17,314
Jornada Parcial	77,119	70,948	6,171
Jornada Completa	28,135	24,346	3,789
Sobrejornada	24,146	16,792	7,354
Ignorada	1,007	1,007	0

Fuente: EHPM del INEC 2004

Nota: Parcial (menos de 40 horas semanales), Completa (de 40 a 48), Sobrejornada (49 y más horas semanales)

Cuadro 11: Remuneraciones por hora de la población ocupada en TDR en 2004.

Rangos de edad	Sexo del ocupado		
	Ambos sexos	Hombre	Mujer
En colones corrientes			
Total	526.0	506.4	648.4
De 15 a 24 años	421.7	414.9	436.2
De 25 a 49 años	523.1	498.8	664.2
De 50 a 64 años	552.9	491.0	771.2
De 65 y más años	380.5	382.3	373.5
En US dólares	1.17	1.13	1.44
Total	0.94	0.92	0.97
De 15 a 24 años	1.16	1.11	1.48
De 25 a 49 años	1.23	1.09	1.72
De 50 a 64 años	0.85	0.85	0.83
De 65 y más años			

Fuente: EHPM del INEC 2004

Cuadro 12: Ingreso promedio por hora en dólares de los ocupados en TDR y el resto de las ocupaciones no calificadas en 2004.

Ocupación	Sexo del ocupado		
	Ambos sexos	Hombre	Mujer
TDR	1.17	1.13	1.44
Otras ocupaciones no calificadas	1.14	1.62	0.98
Brecha SD/Resto	1.02	0.70	1.47

Fuente: EHPM del INEC 2004

Cuadro 13: Población ocupada en TDR por condición de aseguramiento en 2004.

Tipo de aseguramiento	Sexo del ocupado		
	Ambos sexos	Hombre	Mujer
Total	130,407	113,093	17,314
Asalariado	14,506	6,420	8,086
Voluntario	9,957	8,463	1,494
Mediante convenio	667	336	331
Pensionado del régimen no contributivo	861	861	0
Pensionado de la CCSS	3,001	2,668	333
Por el Estado y familiar asegurado por el Estado	8,651	7,556	1,095
Familiar asegurado directo	49,044	47,832	1,212
Familiar pensionado	1,832	1,832	0
Otras formas estudiante, refugiado y otros	776	776	0
No asegurado	41,112	36,349	4,763

Fuente: EHPM del INEC 2004

C. Recuadros “Lo que dicen las propias trabajadoras”
C1. Recuadro 1: Tensiones entre trabajo y familia

Tabla 1.1: Actividades que realiza durante sus horas libres en un día laborable (419 personas entrevistadas).

	Total	Cosas personales (relacionadas con necesidades o intereses suyos)	Cosas relacionadas con necesidades de sus hijo(as)	Cosas relacionadas con necesidades de su pareja y/o resto de la familia	Cosas relacionadas con trabajo doméstico en su casa	Se va a pasear	Descansa	Vive con los patrones	No opinó
Total menciones	754	232	150	111	222	222	2	1	35

Tabla 1.2: Actividades a las que dedica la mayor parte del tiempo durante un día libre (419 personas entrevistadas).

	Total	Descansa	Trabajo doméstico en su propia casa	Cuidado y atención a sus hijos	Sale a divertirse	Cuidado y atención a su pareja	Compartir con sus amistades
Total menciones	885	158	242	157	77	76	67
	Total	Visita de familiares	Estudiar	Ir a la Iglesia	Hacer manualidades	Cuida una casa	No opinó
Total menciones	885	1	1	1	1	1	3

Tabla 1.3: Cantidad de hijos/as vivos que tiene/que viven con usted.

	Total	1 hijo/a	2 hijos/as	3 hijos/as	4 hijos/as	5 hijos/as	6 hijos/as	7 hijos/as	No tiene hijos
Hijos/as vivos	419	109	87	53	37	12	4	6	111
Hijos/as que viven con usted	308	96	64	39	16	5	2	3	83

Tabla 1.4: ¿Es difícil cumplir con su trabajo pagado y, al mismo tiempo, con el cuidado de su familia?

	Total	Sí	No	No opinó
Base	419	174	244	1

Tabla 1.5: Aspectos que más contribuyen a esa dificultad (de las 174 personas que dijeron que sí es difícil).

	Total	La falta de tiempo para poder hacer todo lo que tiene que hacer	Reclamos o quejas de sus hijos(as), compañero u otros familiares	Sus amistades o vecinas (os) la critican por no dedicar suficiente tiempo a la familia o la casa	Usted misma se siente culpable (frente a su familia	No opinó
Total menciones	304	137	59	22	81	5

Tabla 1.6: Aspecto que le causa más problemas o le resulta más difícil (de las 174 personas que dijeron que sí es difícil)

	Total	El cuidado de los/as hijos/as	La atención a su pareja	El cumplimiento de las tareas u oficios domésticos	Falta de tiempo para estudiar	No opinó
Total menciones	304	137	59	22	81	5

Tabla 1.7: Afectados directos a causa de esa dificultad (de las 174 personas que dijeron que sí es difícil)

	Total	Sus hijos/as	Su pareja o su relación	Otros miembros de su familia	Su trabajo	Usted misma	No opinó
Total menciones	174	81	13	8	3	68	1

Tabla 1.8: En el hogar donde trabaja, ¿hay miembros que colaboran con las tareas domésticas?

	Total	Sí	No	No opinó
Base	419	61	357	1

Tabla 1.9: Personas que realizan esas labores (para las 61 personas que dijeron que sí hay miembros que colaboran en el TD)

	Total	La señora de la casa	Hija(s) de la señora de la casa	Hijo(s) de la señora de a casa	Otra(s) mujeres de la familia	Una empleada doméstica	No opinó
Total menciones	174	81	13	8	3	68	1

Tabla 1.10: Cantidad de horas que dedica al trabajo doméstico en su propio hogar, en un día libre y en un día laborable.

	Total	1 hora	2 horas	3 horas	4 horas	5 horas	6 horas	7 horas	8 horas
Día laborable	419	17	87	71	56	32	15	5	2
Día libre	419	5	17	26	13	38	86	9	87
	9 horas	10 horas	11 horas	12 horas	13 horas	16 horas	24 horas	Ninguna	No opinó
Día laborable	3	3	1	3	1	0	0	121	2
Día libre	1	13	1	63	0	1	2	56	1

C2. Recuadro 2: Relaciones con quienes las contratan

Tabla 2.1: Persona que la contrató en su trabajo actual

	Total	El señor de la casa	La señora de la casa	Otros miembros de la familia	Otra mujer de la familia	Otro no familiar	No opinó
Base	280	36	228	3	4	8	1

Tabla 2.2: Persona que le paga su salario

	Total	El señor de la casa	La señora de la casa	Otros miembros de la familia	Otra mujer de la familia	Otro no familiar
Base	280	61	211	3	3	2

Tabla 2.3: Persona que supervisa su trabajo o da órdenes

	Total	El señor de la casa	La señora de la casa	Otra mujer de la familia	Otro no familiar	No se lo revisan	No opinó
Base	280	26	244	5	3	1	1

Tabla 2.4: Ocupación de la señora de la casa donde usted trabaja

	Total	Trabaja fuera de la casa	Trabaja dentro de la casa	Está buscando empleo	Está estudiando	Se ocupa de su hogar o su familia	No sabe/ No responde
Base	419	255	71	2	4	64	23

Tabla 2.5: Valoración que considera que sus patrones le dan a su trabajo

	Total	Mucha	Poca	Ninguna	No sabe/ No responde
Base	419	319	69	8	23

Tabla 2.6: Persona con la que ha tenido mayores problemas en su lugar de trabajo (de las 148 personas preguntadas)

	Total	Su patrona	Su patrón	Otros hombres de la familia	Otras mujeres de la familia	Con todos por igual	No opinó
Base	148	38	10	9	11	3	77

Tabla 2.7: Abusos laborales que ha sufrido en los hogares donde ha trabajado (de las 419 personas entrevistadas)

	Total	Le han pagado un sueldo menor que el acordado	No le han pagado o dado descansadas las vacaciones	Le han retenido el sueldo por haber renunciado	La han despedido sin pagarle su liquidación a tiempo	No le han pagado lo que debían en su liquidación	Le han agredido físicamente
Total menciones	545	39	53	23	30	37	14
	Total	La han presionado para tener relaciones sexuales	La han obligado a tener reacciones sexuales	La han agredido verbalmente	Le han salido desnudos	Ninguno	No opinó
Total menciones	545	13	7	1	1	324	3

Tabla 2.8: ¿Sabe a quién recurrir cuando sus derechos son irrespetados? (para las 95 personas que dijeron que han sufrido abusos laborales)

	Total	Sí	No	No opinó
Base	95	25	60	10

Tabla 2.9: Frecuencia con que ha denunciado esos abusos (de las 95 personas que dijeron que han sufrido abusos laborales)

	Total	Siempre	Algunas veces	Nunca	No opinó
Base	95	4	2	79	10

Tabla 2.10: Evaluación del proceso de denuncia (de las 6 personas que han denunciado abusos)

	Total	Muy complicado (difícil de entender lo que pedían)	Muy difícil (por los documentos que le pedían)	Muy caro (gastó mucho)	Llevó demasiado tiempo	Desagradable por el trato que recibió	No opinó
Base	19	5	2	1	5	3	3

C3. Recuadro 3: Condiciones laborales

Tabla 3.1: Tipo de contrato con el que cuenta en su trabajo actual

	Total	Verbal	Escrito	No opinó
Base	419	396	12	11

Tabla 3.2: Apectos contemplados en ese contrato (de las 419 personas entrevistadas)

	Total	El trabajo que iba a realizar	El horario de trabajo	Días de la semana en que iba a trabajar	Día que iba a tener libre y cada cuanto tiempo	Salario
Total menciones	3267	401	395	402	390	402
	Total	Frecuencia de pago	Cantidad de días de vacaciones anuales	Monto que le iban a pagar de aguinaldo por año	Si le iban a dar seguro social	No opinó
Total menciones	3267	400	326	336	208	7

Tabla 3.3: Tipo de contrato con el que cuenta en su trabajo actual

	Total	Todos	No Todos	No opinó
Base	419	375	43	1

Tabla 3.4: Aspectos del contrato que no se han cumplido

	Total	Qué días de la semana iba a trabajar	Aguinaldo	Seguro	Los días libres	Vacaciones	Horario de trabajo	Cuanto me iba a pagar
Total menciones	48	4	2	20	2	4	4	1
	Total	El tiempo de pago	Los aumentos	Días feriados no los pagan dobles	Cesantía	Todas	No opinó	
Total menciones	48	2	3	1	1	1	3	

Tabla 3.5: Tipo de seguro con el que cuenta en su trabajo actual

	Total	Seguro social público	Seguro privado	Ningún seguro	No opinó
Base	419	209	7	193	10

Tabla 3.6: Persona que paga su seguro

	Total	Usted misma	Su patrono	Parte usted, parte su patrono	No opinó
Base	216	39	147	17	13

Tabla 3.7: Compensaciones que recibe al finalizar el año

	Total	Aguinaldo/Decimotercer mes	Catorceavo mes o mes adicional	Dinero extra	Regalos	Ninguno	No opinó
Base	337	301	18	1	5	22	11

Tabla 3.8: Frecuencia con que goza de vacaciones

	Total	Cada 3 meses	Cada 6 meses	Cada año	Nunca	No opinó
Base	337	8	21	243	19	46

Tabla 3.9: Cantidad de días que recibe de vacaciones

	Total	1 días	3 días	4 días	5 días	7 días	8 días	10 días
Base	337	1	4	1	1	21	4	9
	Total	12 días	14 días	15 días	16 días	18 días	20 días	22 días
Base	337	12	4	194	1	1	1	4
	Total	30 días	Ninguno	No opinó				
Base	337	9	30	40				

Tabla 3.10: Tipo de vacaciones que recibe

	Total	Descansadas con pago	Descansadas sin pago	Pagadas dobles	Ninguno	No opinó
Base	337	222	40	4	19	52

C4. Recuadro 4: La trabajadora "típica" entrevistada

Tabla 4.1: Cantidad de hogares en que tiene días fijos

	Total	1 hogar	2 hogares	3 hogares	4 hogares	5 hogares	No opinó
Base	133	43	50	8	5	4	23

Tabla 4.2: Cantidad de horas diarias que trabaja

	Total	2 horas	3 horas	4 horas	5 horas	6 horas	7 horas	8 horas	9 horas
Base	419	2	4	14	31	44	22	148	40
	10 horas	11 horas	12 horas	13 horas	14 horas	15 horas	16 horas	17 horas	No opinó
Base	55	9	25	12	5	4	2	1	1

Tabla 4.3: Días de la semana en que trabaja (de las 419 personas entrevistadas)

	Total	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
Base	2243	405	402	399	398	396	228	15

Tabla 4.4: Cantidad de horas semanales que labora en todos sus trabajos

	Total	6 horas	8 horas	9 horas	10 horas	12 horas	15 horas	16 horas	18 horas	20 horas	21 horas
Base	419	1	2	1	5	2	1	5	7	5	1
	24 horas	25 horas	28 horas	30 horas	32 horas	35 horas	36 horas	40 horas	42 horas	45 horas	48 horas
Base	20	20	1	23	6	12	16	57	8	12	73
	49 horas	50 horas	54 horas	55 horas	56 horas	60 horas	63 horas	65 horas	66 horas	70 horas	72 horas
Base	1	18	24	2	3	35	1	4	6	3	18
	77 horas	78 horas	84 horas	90 horas	91 horas	96 horas	98 horas	102 horas	105 horas		
Base	1	7	9	3	1	2	1	1	1		

Tabla 4.5: Periodicidad con que recibe su pago

	Total	Hora	Día	Semana	Quincena	Mes
Base	419	25	21	98	220	55

Tabla 4.6: Tipo de pago que recibe

	Total	Sólo dinero	Dinero y otros productos o servicios
Base	419	407	12

Tabla 4.7: Cantidad de días en los que trabajo más de lo normal en la última semana

	Total	1 día	2 días	3 días	4 días	5 días	6 días	7 días	Ninguno	No opinó
Base	419	22	10	2	10	5	6	1	362	1

Tabla 4.8: ¿Cómo le pagan esas horas que trabajan de más?

	Total	Sencillas	Dobles	No se las pagan	No opinó
Base	56	27	8	20	1

Tabla 4.9: Labores que realiza en su lugar de trabajo (para las 419 personas entrevistadas)

	Total	Cocinar	Limpiar la casa	Lavar ropa	Planchar ropa	Cuidar niños(as)	Cuidar ancianos(as)
Total menciones	1831	317	396	350	314	99	41
	Total	Hacer mandados	Dejar los niños en la escuela	Podar el jardín	Ayudar en eventos especiales de la familia	Atender clínica	No opinó
Total menciones	1831	2	1	1	1	1	308

8.4 Detalles del trabajo de campo realizado

Tabla A. Trabajo de campo: Detalle de actividades y lista de personas consultadas

Actividad	Personas	Puesto	Lugar y fecha de la actividad
Entrevistas Total de entrevistas realizadas: 14	Rosita Acosta	Fundadora y presidenta de la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES)	Sede de ASTRADOMES, Curridabat, 18/04/2008
	Sandra Arce	Asesora del partido Movimiento Libertario (2006-2010)	Asamblea Legislativa, San José, 9/10/08.
	Ana Helena Chacón	Diputada del Partido Unidad Social Cristiana (PUSC) (2006-2010)	Universidad de Costa Rica, San Pedro, 1/10/08
	Mabelle Figueroa	Funcionaria Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)	Entrevista telefónica, 19/ 11/08
	Mercedes Flores	Funcionaria del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)	Banco Popular, San José, 26/08/08
	Alicia Fournier	Diputada del Partido Liberación Nacional (2002-2010)	Oficentro La Sabana, San José, 29/10/ 08.
	Marcela Guerrero	Asesora legislativa del Partido Acción Ciudadana (PAC) (2002-2010)	Asamblea Legislativa, San José, 10/06/ 08
	Carlos Gutiérrez	Diputado del partido Movimiento Libertario (2006-2010)	Asamblea Legislativa, San José, 09/10/ 08
	Ana Hernández	Alianza de Mujeres Costarricenses	Asamblea Legislativa, San José, 13/10/ 08
	Ligia Martín	Funcionaria de la Defensoría de la Mujer	Domicilio. San Pedro, 2/10/08
	Rita Maxera	Asesora legislativa del Partido Acción Ciudadana (PAC) (2002-2010)	Asamblea Legislativa, San José, 26/08/08
	Margarita Penón	Diputada del Partido Acción Ciudadana (PAC) (2002-2003)	Domicilio, Escazú, 19/08/ 08

Entrevistas Total de entrevistas realizadas: 14	Eugenia Salazar	Funcionaria Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)	Entrevista telefónica, 19/11/08
	Gloria Valerín	Diputada del Partido Unidad Social Cristiana (PUSC) (2002-2010)	Asamblea Legislativa, San José, 19/08/08
Discusión grupal entre 19 expertas (diputadas, asesoras legislativas, representantes de organizaciones de mujeres y académicas). Tuvo lugar en el marco de actividad convocada por el equipo de TDR y la AGEM para conversar con la Dra. Merike Blofield de la Universidad de Miami, sobre "Derechos de las trabajadoras domésticas: ¿Por qué cuesta tanto avanzar?"	Patricia Romero	Diputada Partido Acción Ciudadana (PAC) (2006-2010)	Universidad de Costa Rica, San Pedro. 1 de octubre de 2008.
	Gabriela Arguedas	Asesora de diputada Romero (PAC) (2006-2010)	
	Ana Helena Chacón	Diputada Partido Unidad Social Cristiana (PUSC) (2006-2010)	
	Julia de la O	Asesora de diputada Chacón (PUSC) (2006-2010)	
	Rita Maxera	Asesora Partido Acción Ciudadana (PAC) (2006-2010)	
	Alejandra Mora	Defensoría de la Mujer, Defensoría de los Habitantes	
	Sandra Arce	Asesora de diputado Gutiérrez, Movimiento Libertario (2006-2010)	
	Yamileth Jiménez	Funcionaria del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)	
	Zaira Porras	Funcionaria del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)	
	Rosita Acosta	Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES)	
	Ana Hernández	Alianza de Mujeres Costarricenses	

Discusión grupal entre 19 expertas (diputadas, asesoras legislativas, representantes de organizaciones de mujeres y académicas). Tuvo lugar en el marco de actividad convocada por el equipo de TDR y la AGEM para conversar con la Dra. Merike Blofield de la Universidad de Miami, sobre "Derechos de las trabajadoras domésticas: ¿Por qué cuesta tanto avanzar?"	Ana Carcerdo	Centro Feminista de Formación y Acción (CEFEMINA)	Universidad de Costa Rica, San Pedro. 1 de octubre de 2008.
	Laura Paniagua	Investigadora, Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad de Costa Rica	
	Roxana Hidalgo	Investigadora, Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad de Costa Rica	
	Margarita Ozonas	Agenda Económica de las Mujeres (AGEM)	
	María Flórez-Estrada	Agenda Económica de las Mujeres (AGEM)	
	Sindy Mora	Equipo de investigación TDR	
	Koen Voorend	Equipo de investigación TDR	
	Juliana Martínez	Equipo de investigación TDR	

B. Instrumentos de la investigación de campo.

B.1 Pauta de entrevista para legisladoras y funcionarias legislativas

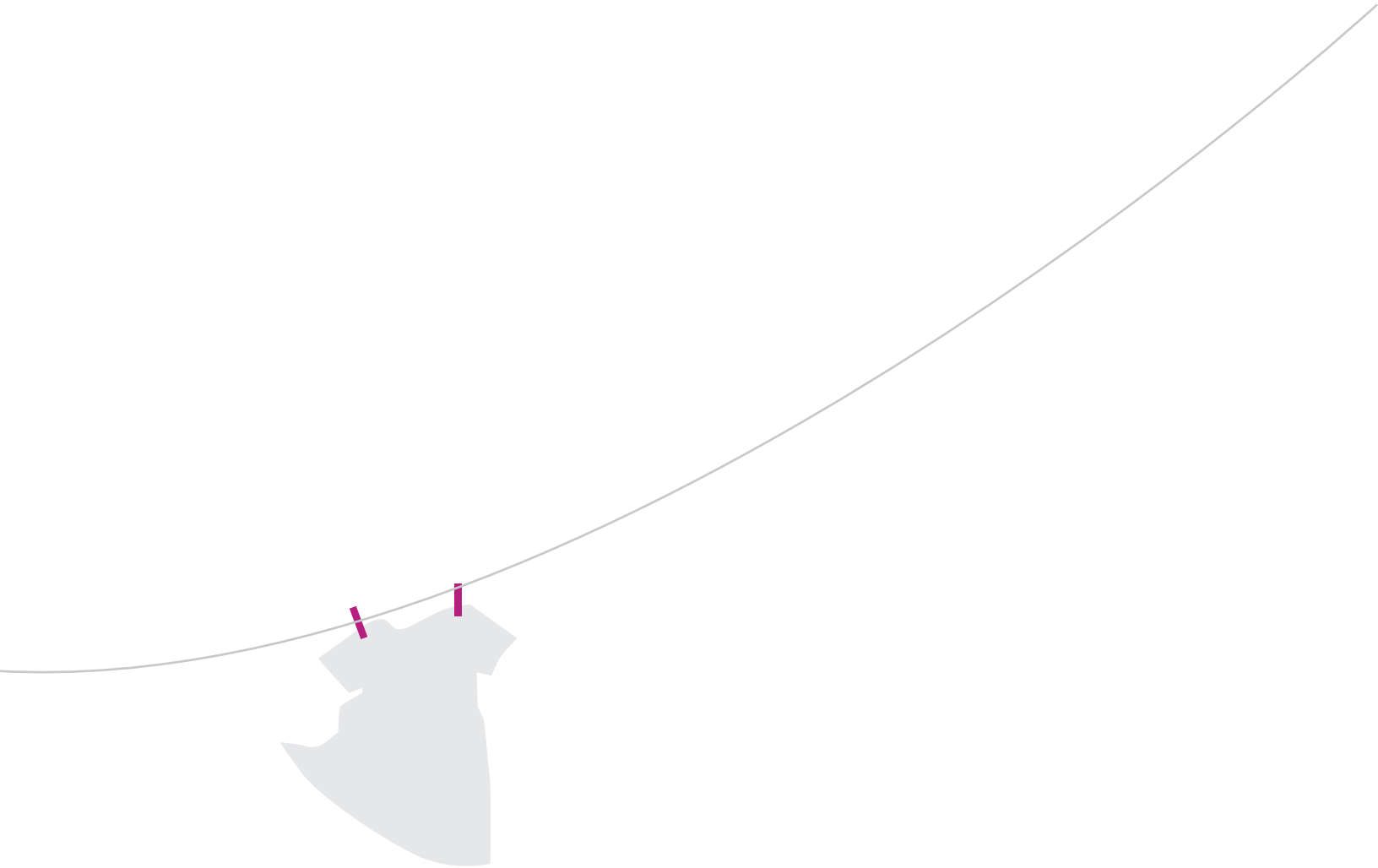
1. ¿Cuáles son los problemas que tienen que enfrentar las trabajadoras domésticas en sus lugares de trabajo?
2. ¿Cuáles son los principales vacíos legales existentes en la protección de derechos de las trabajadoras domésticas?
3. ¿Por qué han persistido estos vacíos legales?
4. ¿Han existido iniciativas (legislativas u organizativas) para atender la desprotección de estos derechos laborales?
5. ¿Cuál ha sido el resultado de esas iniciativas y qué factores explican dichos resultados?
6. En el caso de la propuesta de ley de reforma al Código de Trabajo, presentada en la Asamblea en el 2003, ¿por qué no ha podido aprobarse dicha reforma?, y ¿por qué no se han aprobado otras iniciativas previas, por ejemplo la iniciada en 1998?
7. ¿Cuál ha sido la posición de los distintos partidos políticos (PLN-PUSC-ML-PAC)?
8. ¿Cuál ha sido la posición de las instituciones públicas vinculadas al tema, como el MTSS, el INAMU, la Defensoría de los Habitantes?
9. ¿Cuál ha sido el papel de las organizaciones sociales para gestionar esta iniciativa?
10. ¿Qué posibilidades existen y de qué depende que se apruebe la legislación durante la Administración Arias Sánchez?

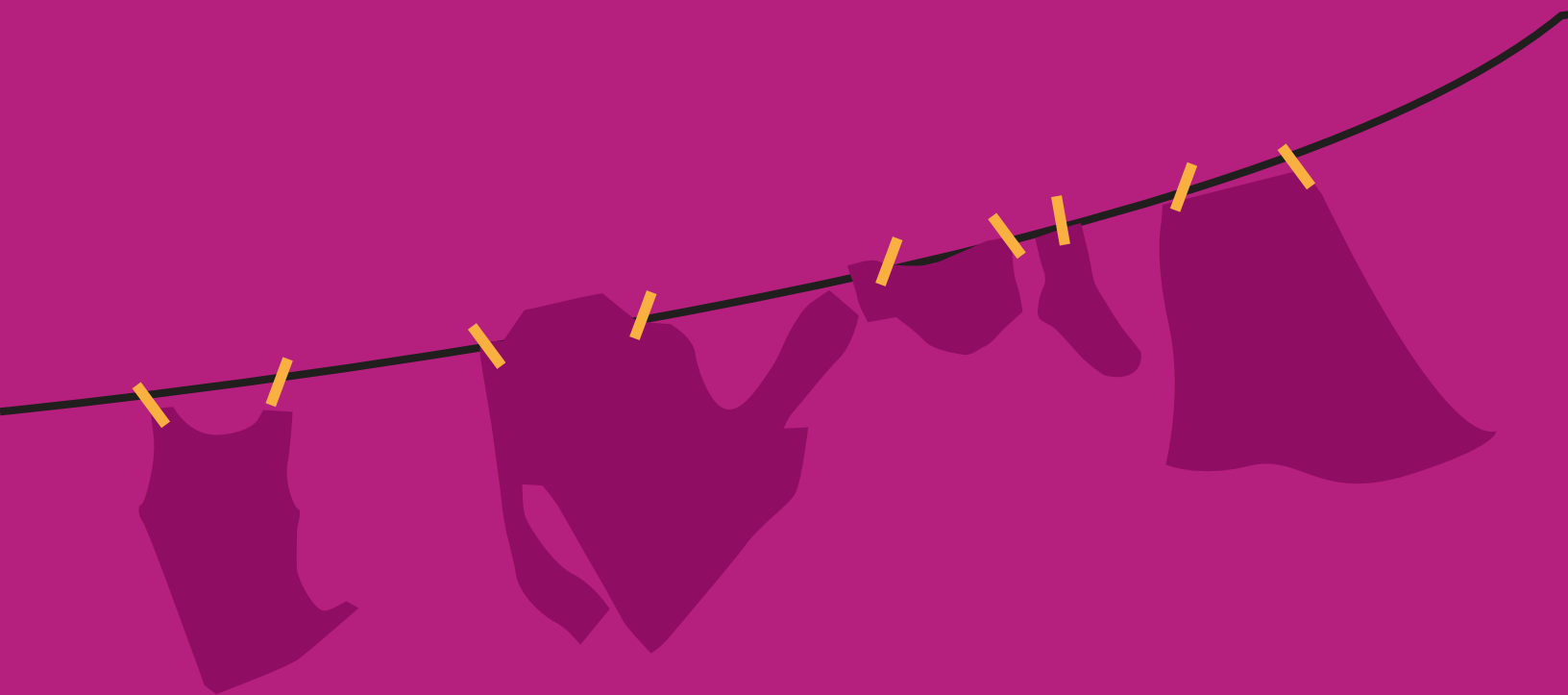
B.2. Pauta de entrevista para especialistas y funcionarias de instituciones públicas

1. ¿Cómo son atendidas las denuncias de violaciones de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas?
2. ¿Cuáles son las principales denuncias que se atienden por violación de derechos laborales?
3. En el caso del MTSS, ¿cuántas denuncias se atienden por la vía de la línea 800?
4. ¿Cómo se resuelven estas denuncias?
5. ¿Cuáles son los principales vacíos legales existentes en la protección de derechos de las trabajadoras domésticas?
6. ¿Por qué han persistido estos vacíos legales?
7. En el caso de la propuesta de ley de reforma al Código de Trabajo, presentada en la Asamblea en el 2003, ¿por qué no ha podido aprobarse dicha reforma?
8. ¿Cuál ha sido la posición de los distintos partidos políticos (PLN-PUSC-ML-PAC)?
9. ¿Cuál ha sido la posición de las instituciones públicas vinculadas al tema, como el MTSS, el INAMU, la Defensoría de los Habitantes?
10. ¿Cuál ha sido el papel de las organizaciones sociales para gestionar esta iniciativa?
11. ¿Qué posibilidades existen y de qué depende que se apruebe la legislación durante la Administración Arias Sánchez?

B.3. Pauta de entrevista para representantes de organizaciones de mujeres y de trabajadoras domésticas

1. ¿Cuáles son los problemas que tienen que enfrentar las trabajadoras domésticas en sus lugares de trabajo?
2. ¿Cuáles son los principales vacíos legales existentes en la protección de derechos de las trabajadoras domésticas?
3. ¿Cuántas organizaciones existen trabajando el tema de los derechos laborales de las TDR? ¿Cuáles son?
4. ¿En qué consiste su labor?, ¿cómo apoyan a las trabajadoras domésticas?
5. ¿Qué recomiendan las organizaciones a las trabajadoras cuando sus derechos son violados?
6. ¿Cuántas trabajadoras domésticas fueron atendidas en el último año?
7. ¿Se trabaja con trabajadoras domésticas de todo el país, del Área Metropolitana o de zonas rurales?
8. En el caso de la propuesta de ley de reforma al Código de Trabajo, presentada en la Asamblea en el 2003, ¿por qué no se ha podido aprobar dicha reforma?
9. ¿Cuál ha sido la posición de los distintos partidos políticos (PLN-PUSC-ML-PAC)?
10. ¿Cuál ha sido la posición de instituciones públicas vinculadas al tema, como el MTSS, el INAMU, la Defensoría de los Habitantes?
11. Al tratar de aprobar la reforma ¿han contado con el apoyo de otras organizaciones de trabajadores, por ejemplo sindicatos?
12. ¿Cuál ha sido el papel de las organizaciones sociales para gestionar esta iniciativa?
13. ¿Cuáles han sido las medidas tomadas ante la no aprobación de la ley?
14. ¿Han establecido redes con otras organizaciones de mujeres y/o buscado apoyos con diputadas/os?
15. ¿Considera que el proyecto de ley se aprobará durante el gobierno Arias Sánchez?





Esta investigación proporciona información relativa a la evolución y situación actual del trabajo doméstico remunerado en sus vínculos con el trabajo doméstico no remunerado. Se analizan las condiciones de vida de las mujeres que se desempeñan en esta ocupación y de los hogares contratantes. De igual forma se examina el marco jurídico regulatorio sobre este tema. Ofrece recomendaciones para generar cambios legislativos y lineamientos para las políticas públicas a fin de generar la construcción de una agenda y estrategia de incidencia política sobre este tema.