

PROPUESTA DE PERFIL OCUPACIONAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL SERVICIO DOMÉSTICO EN COSTA RICA

(Incluye caracterización socio económica de hogares empleadores y personas trabajadoras)

Consultoría: Actualización del perfil ocupacional de las trabajadoras domésticas remuneradas, como insumo al Consejo Nacional de Salarios de Costa Rica.

Entidad: Organización Internacional del Trabajo (OIT) e Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)

Consultora externa: Sofía Alejandra Guillén Pérez, cédula 1-1504-0735.

Fecha de entrega: 09 de Diciembre del 2019



Organización
Internacional
Del Trabajo

INTRODUCCIÓN

En particular, la presente investigación corresponde a un esfuerzo conjunto de la OIT y el INAMU, que se enmarca en la necesidad de avanzar en los procesos de formalización, cumplimiento de garantías laborales y reconocimiento salarial de las personas trabajadoras domésticas remuneradas, desde la perspectiva de la igualdad de género y la inclusión social. El objetivo es actualizar el perfil ocupacional de las personas trabajadoras domésticas, según sus funciones y competencias, para que sirva de insumo al Consejo Nacional de Salarios de Costa Rica y a otras entidades, con el fin de avanzar hacia el cierre de brechas salariales por razones de género.

Para el desarrollo del documento se revisaron los conceptos y recomendaciones derivados de: 1) el Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las personas trabajadoras domésticas, 2) el Convenio 100 de la OIT sobre igualdad en la remuneración y el 3) el Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación. También se parte de la siguiente normativa nacional: 1) el Reglamento para la inscripción de patronos y el aseguramiento contributivo de las trabajadoras en la Caja Costarricense del Seguro Social publicado en el Decreto del Poder Ejecutivo N° 40517-MGP, 2) Resolución CNS-RG-2-2019 del MTSS, y 3) la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres -PIEG- 2018-2030. Simultáneamente, se revisaron experiencias metodológicas en otros países (Argentina, Uruguay, Brasil, Chile, Suiza e Italia) y se verificaron los microdatos y anexos metodológicos en la página del Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica sobre la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2017, la Encuesta Nacional de Hogares julio 2018, la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2013 y la Cuenta Satélite del Trabajo doméstico no remunerado publicada por el Banco Central de Costa Rica. Asociado a lo anterior, se abordó una revisión bibliográfica complementaria que incluye la lista de salarios del sector privado y los perfiles ocupacionales determinados por el Consejo Nacional de Salarios, otras publicaciones de la OIT para el caso Latinoamericano del trabajo doméstico, el Manual de Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Manual de Clasificación de Actividades Económicas de Costa Rica, basado en la Clasificación Industrial Internacional de todas las Actividades Económicas (CIIU Rrev 4) de las Naciones Unidas.

Finalmente, se consultó mediante entrevistas a profundidad, a expertos y expertas de la Caja Costarricense del Seguro Social, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, al Centro de Derechos Sociales de la Persona Migrante (CENDEROS) y a la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES). En esta última organización se aplicaron dos grupos focales con trabajadoras domésticas remuneradas con el fin de profundizar en sus vivencias.

MENSAJES CLAVE

- Al 2018 en Costa Rica, 170.662 personas se encontraban directamente relacionadas con el trabajo doméstico remunerado como fuente de ingresos principal, secundaria o ambas.
- Al 2018 en Costa Rica, del total de personas que laboran en trabajo doméstico remunerado, el 43,74% (74.657 personas) nació en el mismo cantón de residencia en Costa Rica y el 23,97% nació en Nicaragua (40.923 personas).
- Al 2016 en Costa Rica, la mayor parte de las personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado (como empleo principal o como empleo secundario) residían en la Región Central del país (65,98%).
- Al 2018 en Costa Rica, el 95,61% de las personas que trabajan en servicio doméstico remunerado como actividad principal laboran en una, dos o tres casas.
- Al 2018 en Costa Rica, el 88,37% de las personas empleadas en servicio doméstico eran mujeres y 11,63% eran hombres.
- Al 2018 en Costa Rica, el 46,56% de las personas empleadas en servicio doméstico tiene entre 39 y 56 años.
- Al 2018 en Costa Rica, del total de personas que laboran en trabajo doméstico remunerado, el 45,42% se encuentra casado (a) o en unión libre mientras que el restante 54,58% se encuentra en cualquier otra condición.
- Al 2018 en Costa Rica, el 45,35% de las personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado se consideran la jefatura de su hogar siendo, por ende, las y los mayores proveedores de éste.
- Al 2018 en Costa Rica, el 82,14% de las trabajadoras domésticas remuneradas cuentan con algún grado educativo inferior a la secundaria académica completa.
- Al 2018 en Costa Rica, la mayor parte de las personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado viven en viviendas con condiciones óptimas (48,78%) o aceptables (38,08%).
- Al 2018 en Costa Rica, el 95,21% utilizó el celular y el 73,79% usó el internet.
- Al 2018 en Costa Rica, el 78,75% de las personas que trabajan en servicio doméstico remunerado no viven en condición de pobreza, el 16,52% vive en condición de pobreza no extrema y el 4,73% vive en condición de pobreza extrema.
- Al 2018 en Costa Rica, del total de personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado, el 94% se dedica exclusivamente a este empleo.
- Al 2018 en Costa Rica, los dos empleos secundarios más frecuentes en las personas ocupadas del servicio doméstico remunerado es “comercio al por mayor y al por menor o reparación de vehículos” y “actividades de alojamiento y servicios de comida”.
- Al 2018 en Costa Rica, el 64,95% de las personas ocupadas en trabajo doméstico como actividad principal, secundaria o ambas, reciben como forma de pago un sueldo o salario fijo, seguido por quienes reciben pago por hora (un 19,54%) y quienes reciben pago por jornal o día de trabajo (13,52%).
- Al 2018 en Costa Rica, el 91,05% indica percibir que su empleo es permanente.
- Al 2018 en Costa Rica, el 51,7% de las personas empleadas en servicio doméstico remunerado se encuentran aseguradas por algún familiar o no se encuentran aseguradas.

- Al 2018 en Costa Rica, el 50,06% de la población ocupada en servicio doméstico indica sí disfrutar del aguinaldo como garantía. Sin embargo, a diferencia de este rubro, ninguna otra de las garantías consultadas supera el 50% de cobertura de la población en análisis.
- Al 2018 en Costa Rica, el promedio de horas trabajadas normalmente por semana es de 30.4 horas, para las personas empleadas en servicio doméstico remunerado
- Al 2018 en Costa Rica, el ingreso promedio bruto mensual para quienes trabajan en TDR como actividad principal es de ₡147.874,39 y el ingreso bruto mensual para quienes trabajan en TDR como actividad secundaria es de ₡203.504,96.
- Al 2018 en Costa Rica, el pago en especie más recurrente para quienes laboran en trabajo doméstico remunerado es la alimentación completa o como subsidio parcial, seguida de la vivienda como pago en especie. La entrega de vehículos es el subsidio menos frecuente.
- Al 2018 en Costa Rica, el 69,01% indica encontrarse satisfecho (a) con las condiciones actuales del empleo. Sin embargo, destaca que las dos mayores insatisfacciones provienen de “insuficiente remuneración” (15,53%) y “otras condiciones laborales” (13,84%).
- No es posible concluir a partir de una muestra estadísticamente representativa el perfil socioeconómico de todos los hogares empleadores del servicio doméstico, debido a la escasez de datos asociados. Sin embargo, considerando las observaciones metodológicas del apartado 4 sobre la fracción de hogares indagada por la ENUT 2017 (base privada con factor de expansión diferenciado), podemos puntualizar que estos hogares: son mayoritariamente de zona urbana, sin jefatura de hogar compartida, con jefaturas en edad promedio de 47 años y mayoritariamente hombres.
- La Caja Costarricense del Seguro Social cuenta con información básica sobre los hogares empleadores que sí aseguran a sus servidoras domésticas. Sobre estos hogares sabemos que: la mayoría de los patronos que asegura a sus trabajadoras domésticas son mujeres, el 43% son personas que están entre 45 y 65 años, y el 90% son costarricenses.
- Para determinar un nuevo perfil ocupacional del trabajo doméstico remunerado se recomienda considerar el enfoque sectorial u ocupacional. De las muchas categorías y subgrupos de tareas que abarca el servicio doméstico, se ha resuelto limitarse a la menor cantidad posible de categorías en el nuevo perfil ocupacional (simplicidad), reconociendo únicamente las diferencias irreconciliables de competencias y responsabilidad (profundidad), dando como resultado 3 grupos ocupacionales en el servicio doméstico remunerado: 1)Trabajador (a) en Ocupación No Calificada del Servicio Doméstico, 2) Trabajador (a) del cuidado en el Servicio Doméstico, y 3)Trabajador (a) supervisor del Servicio Doméstico.
- Se adicionan otras recomendaciones finales: desarrollar campañas informativas, considerar los medios de transporte usados por las trabajadoras domésticas remuneradas, fomentar la asociatividad de las trabajadoras domésticas remuneradas, promover convenios para la población migrante, y desarrollar y fortalecer programas de capacitación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. Antecedentes

- 1.1 La normativa del trabajo doméstico remunerado en Costa Rica
- 1.2 El mercado laboral en Costa Rica
- 1.3 Objetivo de la investigación

2. Marco metodológico

- 2.1 Enfoque
- 2.2 Fases y actividades
- 2.3 Métodos y técnicas

3. Perfil de las personas trabajadoras domésticas remuneradas.

3.1 Flujos de oferta y demanda del mercado de TDR

- 3.1.1 Personas ocupadas en TDR
- 3.1.2 Lugar de Nacimiento de las personas ocupadas en TDR
- 3.1.3 Región de residencia de las personas ocupadas en TDR
- 3.1.4 Lugar de trabajo de las personas ocupadas en TDR
- 3.1.5 Cantidad de viviendas en las que la persona ocupadas en TDR trabaja

3.2 Características socioeconómicas de las personas trabajadoras del TDR

- 3.2.1 Sexo de las personas ocupadas en TDR
- 3.2.2 Edad de las personas ocupadas en TDR
- 3.2.3 Estado conyugal de las personas ocupadas en TDR
- 3.2.4 Parentesco con jefatura de hogar de las personas ocupadas en TDR
- 3.2.5 Nivel de instrucción de las personas ocupadas en TDR
- 3.2.6 Calidad de la vivienda de las personas ocupadas en TDR
- 3.2.7 Acceso a las TICS de las personas ocupadas en TDR
- 3.2.8 Nivel de pobreza de las personas ocupadas en TDR
- 3.2.9 Número de empleos de las personas ocupadas en TDR
- 3.2.10 Rama de actividad de empleo secundario TDR

3.3 Condiciones de intercambio de mercado de TDR

- 3.3.1 Forma de pago del TDR
- 3.3.2 Estabilidad del trabajo del TDR
- 3.3.3 Condición de aseguramiento del TDR
- 3.3.4 Aguinaldo y otras garantías del TDR
- 3.3.5 Jornada laboral en el empleo principal del TDR
- 3.3.6 Salario promedio por TDR
- 3.3.7 Subsidio en alimentación, transporte, etc del TDR
- 3.3.8 Percepción de insatisfacción laboral del TDR

4. Perfil de los hogares contratantes del servicio doméstico remunerado.

- 4.1 Características a partir de la ENUT 2017
 - 4.2 Características a partir de la ENAHO 2018
 - 4.3 Características a partir de los datos de la CCSS sobre los patronos (as) que sí aseguran a sus empleadas domésticas, 2019.
5. Propuesta de nuevo perfil ocupacional de las trabajadoras domésticas remuneradas.
 - 5.1 Antecedentes de fijación de salarios por competencias del servicio doméstico remunerado en Costa Rica.
 - 5.2 Antecedentes de fijación de salarios del servicio doméstico remunerado en el mundo.
 - 5.3 Criterios de expertos y expertas.
 - 5.4 Tareas y competencias de las personas ocupadas en TDR.
 - 5.5 Propuesta de nuevo perfil ocupacional.
 - 5.6 Armonía de la propuesta del nuevo perfil ocupacional para el servicio doméstico en Costa Rica.
6. Otras recomendaciones.
 - 6.1 Desarrollar campañas informativas
 - 6.2 Considerar los medios de transporte usados por las trabajadoras domésticas remuneradas
 - 6.3 Fomentar la asociatividad de las trabajadoras domésticas remuneradas
 - 6.4 Promover convenios para la población migrante
 - 6.5 Desarrollar y fortalecer programas de capacitación
7. Conclusiones.
8. Bibliografía.

1. ANTECEDENTES

1.1 La normativa del trabajo doméstico remunerado en Costa Rica

El trabajo doméstico remunerado (TDR) ha sido una de las principales actividades laborales destinadas al mercado local en dónde más participan las mujeres en Costa Rica. A Julio 2018, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Hogares, de las 166.819 personas dedicadas a esta tarea como actividad económica principal, 147.813 eran mujeres (88.6%). Esas 147.813 mujeres dedicadas al trabajo doméstico remunerado como actividad principal representan el 17.58% de las mujeres trabajando, siendo ésta la principal actividad del grupo poblacional, mientras que la principal actividad económica de los hombres corresponde a la categoría de comercio.

Lo anterior evidencia la importancia de abordar política pública en torno al trabajo doméstico remunerado, entendido éste como “el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos” (OIT: 2011, Núm.189, Art.1). Sin embargo, a pesar de la importancia relativa que esta actividad económica tiene para las mujeres en Costa Rica, aún se encuentra vinculada a fuertes procesos de precarización laboral y desigualdad asociada a brechas de género y de reconocimiento.

Con el propósito de avanzar en los procesos de formalización, cumplimiento de garantías laborales y reconocimiento salarial de las personas trabajadoras domésticas remuneradas, desde la perspectiva de la igualdad de género y la inclusión social, diversas instancias nacionales e internacionales han realizado esfuerzos.

En Costa Rica la definición de trabajo doméstico remunerado se acoge a lo establecido por la OIT (Convenio 189) y por la reforma a la legislación nacional de Julio del 2009 en dónde la Asamblea Legislativa aprobó una modificación al capítulo octavo del título segundo del Código de Trabajo, mediante la aprobación de la Ley N°8726, determinando que:

“Las personas trabajadoras domésticas son las que brindan asistencia y bienestar a una familia o persona, en forma remunerada; se dedican, en forma habitual y sistemática, a labores de limpieza, cocina, lavado, planchado y demás labores propias de un hogar, residencia o habitación particular, que no generan lucro para las personas empleadoras; también pueden asumir labores relativas al cuidado de personas, cuando así se acuerde entre las partes y estas se desarrollen en la casa de la persona atendida.

Las condiciones de trabajo, así como las labores específicas por realizarse, independientemente de la jornada que se establezca, deberán estipularse en un contrato de trabajo, por escrito, de conformidad con los requisitos estipulados en el artículo 24 del presente Código y las leyes conexas.” (Asamblea Legislativa: 2009, Ley 8726, Artículo 1)

Esta reforma delimitó y definió conceptos con el fin de mejorar las condiciones laborales de las personas asociadas al TDR, constituyendo un avance en la legislación nacional y un refuerzo a ratificaciones internacionales que el país ya había concretado (como el Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración firmado en 1960 y el Convenio 111 de la OIT sobre la

discriminación (empleo y ocupación) firmado en 1962). Luego, el 20 de enero del 2014, Costa Rica firma el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189) para evitar prácticas abusivas y discriminatorias sobre estas personas. Estos convenios internacionales constituyen pilares de la igualdad y suponen:

“(...) un cuestionamiento a la discriminación salarial, y en particular, a los roles de género y a la división sexual del trabajo, a partir de los cuales se evalúan los empleos de mujeres y hombres dando como resultado que unas habilidades y competencias son más valoradas que otras (SNMT, 2010: 30). Así, el Convenio [100] no solo asume que si dos personas realizan el mismo trabajo tienen derecho a percibir el mismo ingreso; también plantea que trabajos diferentes pueden tener el mismo valor. El establecimiento del valor de cada puesto de trabajo requiere de la evaluación de las capacidades que se esperan de la persona trabajadora, los esfuerzos que debe realizar, las responsabilidades que debe asumir y las condiciones en que debe laborar.” (Carcedo et al: 2019, pág. 11)

Aunado a esta normativa internacional, recientemente Costa Rica implementó medidas asociadas a la no discriminación y el respeto de los derechos laborales para el servicio doméstico. Más recientemente, la Caja Costarricense del Seguro Social aprobó reformas para facilitar las condiciones de aseguramiento de las trabajadoras del servicio doméstico reduciendo los costos asociados y, en julio del 2017, emitió el Reglamento para la inscripción de patronos y el aseguramiento contributivo de las trabajadoras domésticas (publicado en la Gaceta Alcance N°179). En agosto del 2019, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mediante Resolución CNS-RG-2-2019, tomó la decisión de eliminar la brecha salarial existente entre el salario mínimo del Servicio Doméstico y el Trabajador en Ocupación No calificada, otorgando en un plazo de 15 años un incremento anual de 2.33962% de forma adicional al incremento general de los salarios mínimos, para el Servicio Doméstico, hasta equiparar ambos salarios. A su vez, el Instituto Nacional de las Mujeres elaboró en 2018 la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, determinando como ejes de acción la cultura de los derechos para la igualdad y la distribución del tiempo, y considerando entre las actividades a abordar, el trabajo doméstico, tanto remunerado como no remunerado.

Esta última diferenciación resulta de la mayor importancia pues el trabajo doméstico no se limita a labores estrictamente remuneradas, sino que suele vincularse a una esfera privada no remunerada y usualmente ejecutado por mujeres (siendo esto una coincidencia entre el remunerado y el no remunerado).

En particular, para el caso del trabajo doméstico no remunerado (TDNR), de acuerdo con la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (INEC: 2017), mientras los hombres emplean cerca de 36 horas semanales en labores remuneradas, las mujeres participan en estas actividades menos de 16 horas a la semana; y, simultáneamente, mientras los hombres dedican apenas 3:50 horas de su tiempo a tareas no remuneradas como la preparación y servicio de alimentos, la mujer usa hasta 13:53 horas a la semana en estas labores. Evidentemente, la distribución social del tiempo no es la misma y parece estar mediada por la división sexual del trabajo y los roles de género¹.

¹ “La división sexual del trabajo establece una serie de roles y mandatos sociales, políticos y económicos para hombres y otros para mujeres. Como resultado se otorga a los hombres la responsabilidad de ser los proveedores económicos de su grupo

La OCDE (2018) también destaca la persistencia de una marcada desigualdad de género que incide negativamente sobre el potencial de ingresos nacionales y sobre la calidad de vida de las mujeres en Costa Rica:

“Los roles tradicionales de género continúan siendo importantes y las responsabilidades de cuidado son una de las barreras principales que limitan la mayor participación de las mujeres, particularmente de las mujeres de bajos ingresos. En general, muchas mujeres no usan ni desarrollan sus habilidades plenamente, lo que no solo agrava las desigualdades socioeconómicas, sino que también limita la productividad agregada y el crecimiento del ingreso (Ruhm y Waldfogel, 2011; Mateo-Díaz y Rodríguez Chamussy, 2013; Gal y Theising, 2015). Se estima que la pérdida de ingresos a largo plazo debido a las desigualdades de género en cuanto a la participación y oportunidades laborales en términos de opciones laborales y empresariales es de 22% en Costa Rica, en comparación con un promedio de 15,4% para los países de la OCDE (Cuberes y Teignier, 2016).”

(OCDE: 2018, pág.140)

Así, con el objetivo de cuantificar el aporte que este trabajo doméstico no remunerado hace a la producción nacional de acuerdo con lo que establece el Sistema de Cuentas Nacionales, en octubre del 2015 la Asamblea Legislativa de Costa Rica aprobó la Ley N°9325, “Ley para la contabilización del aporte del trabajo doméstico no remunerado en Costa Rica”. La ejecución de esta ley quedó a cargo del INAMU, el INEC y el Banco Central de Costa Rica quienes en octubre del 2019 lanzan los primeros resultados, encontrando que el valor del trabajo doméstico no remunerado equivale al 25,3% del PIB del país (cerca de 8.3 billones de colones).

Resulta entonces evidente que el trabajo doméstico, tanto el remunerado como el no remunerado, corresponden a actividades centrales de los hogares costarricenses, usualmente ejecutadas por mujeres y mediadas por roles de género que contribuyen a desigualdades salariales, de uso del tiempo y de calidad de vida. Por ello, la elaboración de políticas públicas que fomenten la visibilización y reconocimiento de las labores domésticas representa un reto en la construcción de una sociedad equitativa.

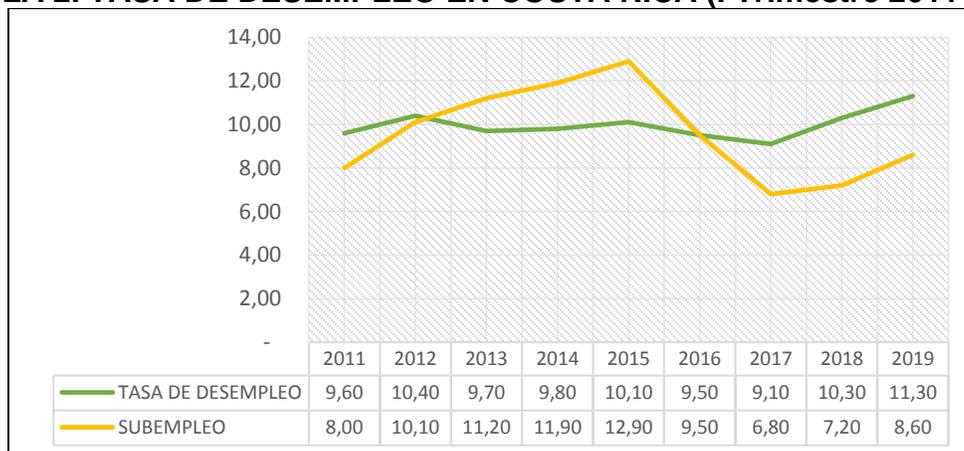
1.2 El mercado laboral en Costa Rica

La tasa de desempleo abierto en Costa Rica cerró el 2018 con un 12%, el mayor nivel de la última década para el IV trimestre del año. Esta tendencia al alza del desempleo afecta a las poblaciones más vulnerabilizadas y parece ser persistente en el plazo inmediato sobre los otros períodos. Así, los primeros trimestres del año 2019 muestran elevados niveles de desempleo, subempleo y empleo informal, evidenciando que el mercado laboral en Costa Rica no solo enfrenta insuficiencia de puestos nuevos sino también condiciones laborales asociadas a la precarización y vulnerabilización social de las personas trabajadoras, particularmente, de las mujeres.

familiar, mientras que a las mujeres se les adjudica la responsabilidad sobre el cuidado. Este engranaje de desigualdad se completa cuando, además, las tareas que realizan los hombres se sobrevaloran -social y económicamente- y se desvalorizan las que realizan las mujeres.” (Carcedo et al: 2019, pág. 13)

De acuerdo con la Encuesta Continua de Empleo del INEC, para el primer trimestre del 2019, la tasa de desempleo fue de 11,3% (276 mil personas sin trabajo), la tasa de subempleo fue de 8.6% y el porcentaje de personas ocupadas en empleo informal² fue 46,1% (aproximadamente, un millón de personas). Con respecto al mismo trimestre del año anterior, el porcentaje de informalidad del país también aumentó 4,8 pp, principalmente debido al aumento de la informalidad en las mujeres y en los trabajadores dependientes. La TABLA 2 resume la evolución del desempleo y del subempleo de los últimos 9 años durante el primer trimestre.

TABLA 2. TASA DE DESEMPLEO EN COSTA RICA (I Trimestre 2011-2019)



*Tabla de elaboración propia con datos de la Encuesta Continua de Empleo del INEC, I TRIMESTRE.

Los altos porcentajes de desempleo sostenidos durante varios años sugieren un problema estructural urgente de resolver. Pero este fenómeno se vive con diferentes intensidades según el grupo poblacional al que se pertenece, en dónde destaca la existencia de brechas de género significativas: A) Mientras la tasa de desempleo de la población masculina fue de 9,3%, la femenina fue de 14,2%; B) Mientras la tasa de subempleo³ de la población masculina fue de 6.1%, la femenina fue de 12.5%. Esto implica que existe mayor probabilidad de estar desempleada o contratada en subempleo si se es mujer, conduciendo esto a menores niveles de ingreso y oportunidades socioeconómicas para esta población y su núcleo familiar.

También la remuneración recibida es un factor de discriminación entre hombres y mujeres. De acuerdo al Programa del Estado de la Nación (Informe 2018, PEN: 2019), en relación a la investigación de Mc Connell et al. (2003), existe discriminación cuando las mujeres que tienen la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los varones, reciben un trato inferior en la contratación, el acceso a una ocupación, los ascensos, la remuneración o las condiciones de trabajo que los hombres. Esta brecha salarial se ha mantenido algunos años, fluctuando entre un 17% en 2013 hasta un 12% en 2017 (comparación del ingreso bruto mensual promedio de las personas ocupadas). Así, las mujeres en Costa Rica no solo enfrentan dificultades de inserción en el mercado laboral, sino que, además, son sometidas a procesos

² "El empleo informal comprende el total de empleos que cumplen las siguientes características: según la posición en el trabajo de la persona: i) Personas asalariadas que no están inscritas en la seguridad social a través de sus patrones, ii) Ayudantes no remunerados, iii) Trabajadores por cuenta propia y empleadores que tienen empresas no constituidas en sociedad (no están inscritas en el Registro Nacional de la Propiedad y no llevan una contabilidad formal)." (INEC: 2019)

³ "Personas con subempleo son las que trabajan menos de 40 horas por semana, quiere trabajar más y está disponible para trabajar más horas de lo que su ocupación actual le permite." (INEC: 2019)

de discriminación que afectan directamente sus ingresos y, por ende, su calidad de vida y la del núcleo familiar que depende de ellas.

Pero este comportamiento del mercado laboral no opera en aislamiento ya que es, más bien, un reflejo de problemas estructurales en el modelo productivo de Costa Rica. Así, la economía costarricense enfrenta un período de desaceleración que incide sobre las tasas de desempleo y la precarización laboral. En 2017 el PIB creció un 3,2%, cifra menor a la del 2016 y al promedio de los últimos diez años. En particular, según el Banco Central de Costa Rica, el año 2018 cerró con una tasa de crecimiento del PIB de 2.7% y se proyecta que el 2019 cierre cercano al 3%, en donde los primeros cuatro meses del año estuvieron marcados por caídas significativas de la actividad económica (medida por el IMAE - BCCR) en comercio, construcción y agricultura, selvicultura y pesca. Esta contracción económica pareciera encontrarse estrechamente ligada con la desaceleración del mercado interno resultado de una “dualidad” identificada por el Estado de la Nación 2018:

“El estilo de desarrollo centrado en la promoción de exportaciones y la atracción de inversión extranjera directa (IED), que se implantó en la década de los noventa, fue acompañado por una sólida plataforma institucional, pero no consideró el fortalecimiento de las entidades dedicadas al mercado interno, ni políticas para mejorar la productividad y la calificación de la mano de obra (PEN, 2014). Esto generó una dualidad en la economía. Por una parte está el sector ligado al mercado externo y la IED, que demanda mano de obra calificada pero genera poco empleo, ofrece remuneraciones altas y cuenta con una institucionalidad consolidada. Por otra parte, el resto de la oferta productiva, que absorbe la mayor parte de la fuerza de trabajo, está enfocada principalmente en el mercado interno, requiere mano de obra poco calificada, paga bajas remuneraciones y tiene un apoyo institucional débil. Esta problemática incide en la desigualdad de ingresos.” (PEN: 2019, pág. 122)

Este escenario de estancamiento económico refuerza las tendencias mostradas en el mercado de trabajo por lo que es de esperar que las condiciones para las mujeres en el ámbito laboral asociado al mercado interno empeoren o al menos, se mantengan. De ahí la importancia de abordar políticas con perspectiva de género que fomenten la formalización e inclusión equitativa de este sector poblacional en escenarios de contracción económica, particularmente de aquellas asociadas a actividades en el mercado local.

1.3 Objetivo de la investigación

En particular, la presente investigación corresponde a un esfuerzo conjunto de la OIT y el INAMU, que se enmarca en la necesidad de avanzar en los procesos de formalización, cumplimiento de garantías laborales y reconocimiento salarial de las personas trabajadoras domésticas remuneradas, desde la perspectiva de la igualdad de género y la inclusión social. El objetivo es actualizar el perfil ocupacional de las personas trabajadoras domésticas, según sus funciones y competencias, para que sirva de insumo al Consejo Nacional de Salarios de Costa Rica y a otras entidades, con el fin de avanzar hacia el cierre de brechas salariales por razones de género.

2. MARCO METODÓLICO

La presente sección metodológica se fundamenta en los conceptos y recomendaciones derivados de: 1) el Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las personas trabajadoras domésticas, 2) el Convenio 100 de la OIT sobre igualdad en la remuneración y el 3) el Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación. También se parte de la siguiente normativa nacional: 1) el Reglamento para la inscripción de patronos y el aseguramiento contributivo de las trabajadoras en la Caja Costarricense del Seguro Social publicado en el Decreto del Poder Ejecutivo N° 40517-MGP, 2) Resolución CNS-RG-2-2019 del MTSS, y 3) la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres -PIEG- 2018-2030. Simultáneamente, se revisaron experiencias metodológicas en otros países (Argentina, Uruguay, Brasil, Chile, Suiza e Italia) y se verificaron los microdatos y anexos metodológicos en la página del Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica sobre la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2017, la Encuesta Nacional de Hogares julio 2018, la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2013 y la Cuenta Satélite del Trabajo doméstico no remunerado publicada por el Banco Central de Costa Rica. Asociado a lo anterior, se abordó una revisión bibliográfica complementaria que incluye la lista de salarios del sector privado y los perfiles ocupacionales determinados por el Consejo Nacional de Salarios, otras publicaciones de la OIT para el caso Latinoamericano del trabajo doméstico, el Manual de Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Manual de Clasificación de Actividades Económicas de Costa Rica, basado en la Clasificación Industrial Internacional de todas las Actividades Económicas (CIIU Rrev 4) de las Naciones Unidas.

A partir de esto se propone el planteamiento metodológico por objetivos y actividades para obtener el producto final esperado: actualización del perfil ocupacional de las trabajadoras domésticas, como insumo al Consejo Nacional de Salarios en Costa Rica, considerando aquellas relacionadas con las responsabilidades de cuidado. Sin embargo, posterior a la reunión del 21 de agosto del 2019, en las instalaciones del INAMU, con compañeros de la OIT y compañeras del INAMU (equipo de coordinación), se decide ampliar el rango de alcance del producto original de forma tal que no se entregará únicamente un perfil ocupacional de estas trabajadoras, sino que además se solicita el abordaje de ciertas características con propósitos de ampliar el alcance final del documento⁴:

TABLA 1. Adiciones extra solicitadas por el equipo coordinador (atributos de interés)

CARACTERÍSTICA	PROPÓSITO ADICIONAL
1. Acceso de trabajadoras a TICS	Crear futuras campañas informativas y aplicaciones
2. Perfil básico del empleador (a)	Respaldar negociación de aumentos salariales al TDR
3. Medios de transporte de trabajadoras	Considerar la posibilidad de subsidios por traslado
4. Motivos de asociatividad de trabajadoras	Considerar la política aseguramiento colectivo
5. Migración hacia país de origen de trabajadoras	Considerar convenios multilaterales de aseguramiento
6. Necesidades de capacitación	Como insumo para la toma de decisiones del INA

Fuente: De elaboración propia.

⁴ SIGLAS. Entiéndase por "TDR": Trabajo Doméstico Remunerado, por "TICS": Tecnologías de la Información y la Comunicación

3.1 Enfoque de la investigación

La presente investigación parte del enfoque de género mediante el método mixto (cuantitativo-cualitativo). El primero será utilizado para abordar los objetivos específicos uno y dos, ya que permite sistematizar datos numéricos provenientes de muestras estadísticamente representativas derivadas de las encuestas del INEC. El enfoque cualitativo será empleado para abordar los objetivos específicos tres y cuatro con el fin de profundizar en información que escapa del rango de aplicación de las encuestas del INEC. La información requerida para el abordaje de estos últimos dos objetivos cumple con lo que Hernández Sampieri et al (2010) identifica como necesidades de un planteamiento cualitativo ya que es abierto, expansivo, fundamentado en la experiencia e intuición, y aplicado a un menor número de casos.

3.2 Fases y actividades

De lo anterior, y considerando los propósitos de la presente investigación, el estudio constará de las siguientes cuatro fases desglosadas según actividades:

- FASE 1. Contextualizar la situación del mercado laboral en Costa Rica para evidenciar la importancia de la formalización, el cumplimiento de las garantías laborales y el cierre de la brecha salarial por género en el trabajo doméstico remunerado.
- FASE 2. Determinar las características socioeconómicas de las personas trabajadoras domésticas y de las jefaturas empleadoras, para establecer condiciones a considerar en la elaboración del perfil ocupacional. Actividades:
 - A) Definir el marco conceptual del “trabajo doméstico” y su valor, según el marco referencial internacional (OIT) y el local (CCSS, INAMU, MTSS, INEC), con perspectiva de género.
 - B) Revisar los datos publicados en las encuestas pertinentes del INEC y el BCCR (Cuenta Satélite).
 - C) Sistematizar los datos asociados a las variables de interés (ver Tabla 2).
 - D) Analizar la información obtenida para determinar situaciones de oportunidad, riesgo y exclusión social a considerar en la elaboración del perfil ocupacional.
- FASE 3. Identificar las funciones de las personas trabajadoras domésticas en Costa Rica para revisar su coincidencia con las funciones consideradas en el actual perfil ocupacional, así como otros atributos de interés. Actividades:
 - E) Revisar la metodología del perfil ocupacional de las personas trabajadoras domésticas utilizado por el Consejo Nacional de Salarios actualmente para establecer las competencias y funciones actualmente consideradas.
 - F) Realizar entrevistas a expertos clave (CCSS, INAMU, MTSS, ASTRADOMES, SENDEROS) para identificar las posibilidades de mejora metodológica percibidas sobre el actual perfil ocupacional de servidoras domésticas, en función del enfoque de género y las demandas del mercado laboral y para identificar otros atributos de interés.
 - G) Efectuar la técnica del grupo focal con servidoras domésticas para identificar las principales funciones que ejercen, sus necesidades de capacitación, competencias y otros atributos de interés (en coordinación con ASTRADOMES y CENDEROS).

- H) Comparar estos resultados con las funciones y competencias que actualmente se reconocen en el perfil ocupacional para identificar aquellas que no han sido consideradas.
- FASE 4. Categorizar las funciones de las personas trabajadoras domésticas en Costa Rica según competencias requeridas y características socioeconómicas para elaborar el nuevo perfil ocupacional del TDR por categorías y otros insumos de interés, a partir del análisis de brechas de género. Actividades:
 - I) Analizar categorías de perfiles por competencias existentes en otros países y en Costa Rica en labores similares para determinar los criterios por categoría a usar.
 - J) Clasificar las funciones y competencias identificadas en el objetivo específico 1.2.2, según los criterios por categoría establecidos en la actividad H, considerando las condiciones socioeconómicas identificadas en el objetivo 1.2.1.
 - K) Determinar propuesta del nuevo perfil ocupacional del TDR, que incluya los atributos de interés solicitados, desde la perspectiva de género y a partir de los lineamientos establecidos en el Convenio 100 de la OIT.

3.3 Métodos y técnicas

Tal y como se aclaró inicialmente, posterior a la reunión del 21 de agosto del 2019, en las instalaciones del INAMU, con compañeros de la OIT y compañeras del INAMU (equipo de coordinación), se decide ampliar el rango de alcance del producto original de forma tal que no se entregará únicamente un perfil ocupacional de estas trabajadoras, sino que además se solicita el abordaje de ciertas características con propósitos de ampliar el alcance final del documento. Las características adicionales, solicitadas por el equipo de coordinación, son las mostradas en la anterior TABLA 1.

La primera característica adicional, “acceso de trabajadoras a las TICS”, es posible determinarla a partir de la Encuesta Nacional de Hogares 2018. La segunda característica, “perfil básico del empleador (a), abarca la cantidad de hogares empleadores, el sexo de la jefatura de hogar, la edad de la jefatura de hogar, el estado conyugal de la jefatura de hogar y el nivel de instrucción de la jefatura. Estas variables serán obtenidas a partir de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2017. A su vez, aunque no es posible puntualizar el ingreso promedio del hogar contratante debido a la limitación de datos, si es posible realizar una aproximación a través del ingreso promedio de los hogares de los distritos que más empleadas domésticas contratan (según ENAHO 2018) complementado con la información cualitativa obtenida en el grupo focal. Es necesario puntualizar que no es estrictamente correcto desde el punto de vista metodológico comparar los resultados de ambas encuestas, por lo que la información derivada de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo actuará como un insumo complementario, pero aparte de los resultados que se deriven de la Encuesta Nacional de Hogares.

La tercera característica, “medios de transporte usados por las trabajadoras domésticas” no es posible esclarecerla a partir de las encuestas del INEC por lo cual será abordada mediante la consulta a expertos y expertas. La cuarta característica, “motivos de asociatividad de trabajadoras” se resolverá a partir de los resultados del grupo focal y de entrevista a informantes clave. La quinta característica adicional solicitada, “flujo migratorio hacia país de origen de trabajadoras” se abordará mediante consulta a expertos y expertas pues tampoco es posible

derivarla de la ENAHO 2018. Finalmente, la sexta característica, “necesidades de capacitación”, será obtenida a partir del grupo focal y, a su vez, de la entrevista a sujetos clave empleadores con el fin de identificar necesidades presentes y futuras de los hogares contratantes.

En cuanto al abordaje de los objetivos, el objetivo específico uno corresponde a una contextualización o introducción del mercado laboral en Costa Rica que partirá de la revisión bibliográfica del Estado de la Nación, documentación del MTSS, el INAMU y la CCSS, así como informes internacionales de la OIT, CEPAL y otros. En el objetivo específico dos, para determinar las características socioeconómicas de las personas trabajadoras domésticas se empleará el análisis exploratorio de los datos proporcionados por la Encuesta Nacional de Hogares a julio 2018 y la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2017, por considerarse los más actuales y pertinentes. La Tabla 2 resume la matriz de operacionalización de las variables de interés para abordar este objetivo específico (FASE 2). El objetivo específico tres combina la revisión bibliográfica con las entrevistas a expertos o informantes clave y a la aplicación del grupo focal como técnica. Finalmente, el objetivo específico cuatro, parte de la revisión bibliográfica pertinente y del análisis de los resultados obtenidos en los objetivos anteriores.

De lo anterior, se evidencia el uso de métodos tanto cuantitativos como cualitativos. Las técnicas cuantitativas por emplear se concentran en el análisis descriptivo o exploratorio de los datos. Las técnicas cualitativas por usar serán: 1) Grupo focal y 2) Entrevista estructurada a informantes o expertos clave.

Destaca que, para la implementación de la técnica del grupo focal, existen diversas recomendaciones en cuanto a su duración y cantidad de participantes recomendada. Hernández Sampieri et al (2010) recomienda entre 3 y 10 personas, Patton (2002) entre 6 y 10 personas un máximo de 1 a 1.5 horas y Stewart et al (2007) entre 8 y 12 personas un máximo de 1.5 a 2.5 horas. Así, para efectos de la presente investigación y considerando la amplitud de temas necesarios de abordar, se ha decidido establecer una cantidad de participantes de entre 6 y 10 personas para una duración máxima de entre 1.5 y 2 horas.

La descripción de los instrumentos y el cronograma de trabajo se presentan en los anexos.

TABLA 2. Matriz de operacionalización para la FASE 2⁵

SUJETO	ATRIBUTO	VARIABLE	ÍTEM INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA	REFERENCIA
Trabajador (a)	Flujos de oferta y demanda del mercado de TDR	Rama de actividad de empleo principal TDR	RamaEmpPri	ENAHO 2018	Análisis exploratorio de datos	Perfil Sociodemográfico y Económico de las Trabajadoras del Hogar en Bolivia (OIT:2015), Perfil del trabajo doméstico remunerado en México. (Bensusán: 2019) y Trabajo doméstico remunerado en el Perú (OIT: 2013).
		Ocupados/as en TDR, empleo sec u otro	B2 (20)			
		Lugar de Nacimiento	LugNac			
		Región de residencia del empleado (a)	RegResAnt			
		Región de trabajo (residencia del empleador)	C7C y C7C1 **			
		Cantidad de viviendas en las que hace TDR	C7B			
	Perfil del trabajador (a)	Sexo	A4			
		Edad	A5			
		Estado conyugal	A6			
		Parentesco con jefatura de hogar	A3			
		Nivel de instrucción	NivInst			
		Calidad de la vivienda	CalViv			
		Acceso a las TICS y segundo idioma	De A24A a A24E, A22A-B			
		Nivel de pobreza	np			
		Número de empleos	NumEmpl			
	Rama de actividad de empleo secundario TDR	RamaEmpSec				
	Condiciones de intercambio del mercado de TDR	Forma de pago	E8a (asal)			
		Estabilidad del trabajo	E1 (asal)			
		Condición de aseguramiento	A11			
		Aguinaldo y otras garantías	E9 (asal)			
Jornada laboral en el empleo principal		De C2A1 a C2A4				
Salario promedio por TDR		E12a (asal)				
Subsidio en alimentación, transporte, etc		E13 (asal)				
Percepción de insatisfacción laboral		InsLab				
Empleador (a)	Perfil del empleador (a)	Cantidad de hogares empleadores	C2	ENUT 2017 ^{1/}		
		Sexo de la jefatura de hogar	A3 (sobre C2)			
		Edad de la jefatura de hogar	A5 (sobre C2)			
		Zona de residencia	Zona (sobre C2)			
		Jefatura del hogar compartida	Ra4 (sobre C2)			
		Ingreso promedio del hogar	Proxy territorial C7C	ENAHO 2018 ^{2/}		

Fuente: De elaboración propia. 1/ Se utilizó la base de datos privada de la ENUT 2017. Esta base no es comparable con la base pública debido a que tiene un factor de expansión distinto a partir de una muestra de hogares menor. 2/ Se solicitó mayor especificidad cantonal al INEC pero la entidad indicó que no es viable por lo que se aproxima vía ENAHO 2018 (Región de trabajo -C7), Índice de Desarrollo Humano Cantonal (Atlas 2016) y ENIGH 2013 (Decil del ingreso corriente per cápita del hogar sin VL, Tipo de gasto y Clase CCIF).

⁵ SIGLAS: ENAHO = Encuesta Nacional de Hogares, ENUT = Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, ENIGH = Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto.

3. PERFIL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS REMUNERADAS EN COSTA RICA (TDR)

3.1 Flujos de oferta y demanda del mercado de TDR

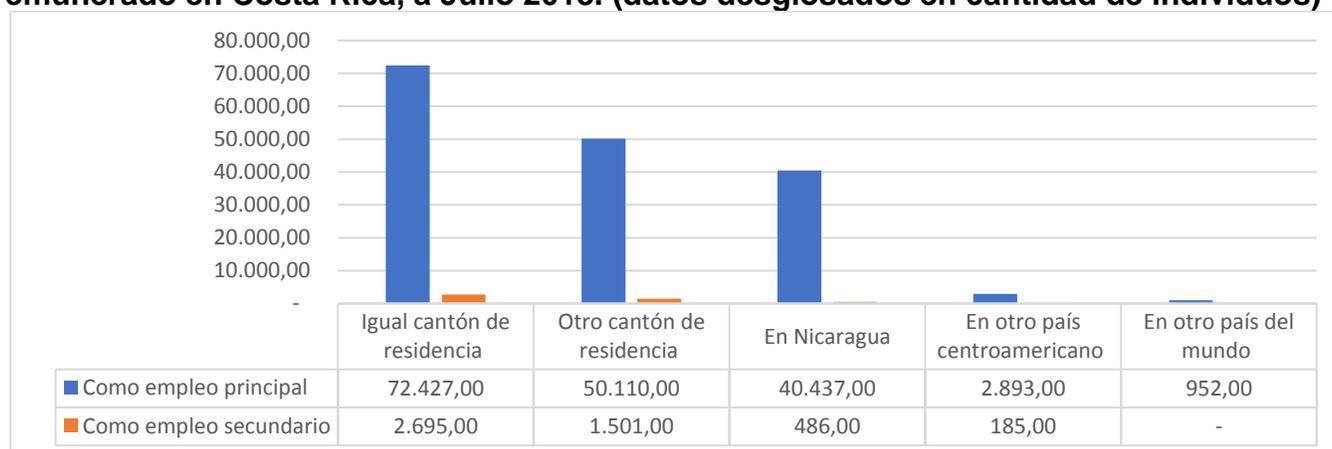
3.1.1 Personas ocupadas en TDR

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Hogares 2018 que realiza el Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica, 166.819 personas trabajan con hogares empleadores en servicio doméstico como empleo principal y otras 4.867 personas más trabajan en esta área como empleo secundario. En dónde, 1.024 personas indican trabajar en esta actividad tanto en empleo principal como en empleo secundario. Es decir, un total de 170.662⁶ personas se encuentran directamente relacionadas con el trabajo doméstico remunerado como fuente de ingresos principal, secundaria o ambas. Esto corresponde a un 7,76% del total de la población ocupada en Costa Rica a julio del 2018.

3.1.2 Lugar de nacimiento de las personas ocupadas en TDR

Del total de personas que laboran en trabajo doméstico remunerado, el 43,74% (74.657 personas) nació en el mismo cantón de residencia al momento de la aplicación de la Encuesta. El segundo mayor rubro corresponde a personas que nacieron en un cantón de Costa Rica diferente al lugar de residencia (29.91%, esto es 51.052 personas) y el tercer mayor rubro corresponde a personas migrantes desde Nicaragua (23,97, esto es 40.923 personas). Sin embargo, nótese que, al agregar los datos, el 56,2% de las personas (esto es 96.005 personas) que trabajan en esta rama provienen de algún proceso migratorio, ya sea nacional entre cantones o internacional entre países. El siguiente gráfico desagrega la cantidad de personas laborando en servicio doméstico por lugar de nacimiento, según rama de actividad de empleo principal o secundario.

GRÁFICO 1. Lugar de nacimiento de las personas trabajadoras en el servicio doméstico remunerado en Costa Rica, a Julio 2018. (datos desglosados en cantidad de individuos)



Fuente: De elaboración propia con datos de INEC (2018b), Encuesta Nacional de Hogares 2018.

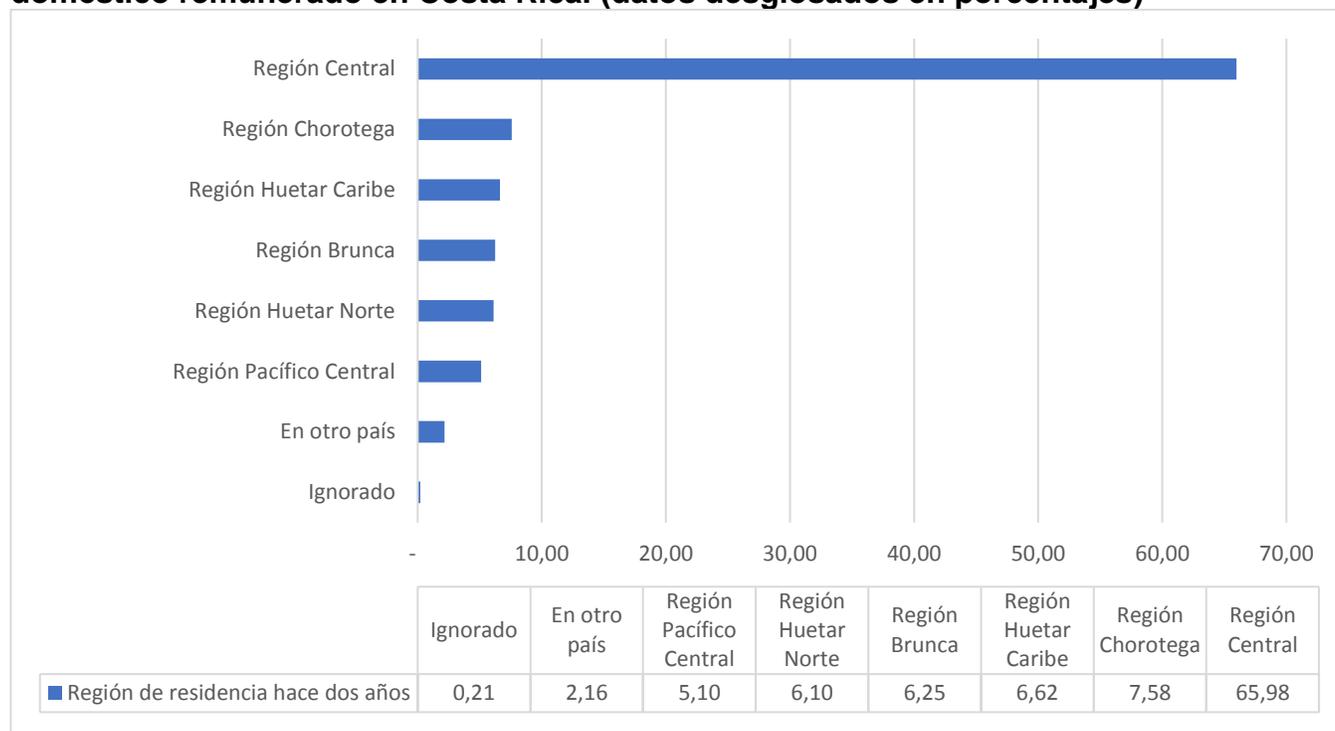
1/ Los porcentajes son estimados con respecto al total de 170.662 observaciones.

⁶ En total, existen 171.686 observaciones: 166.819 personas trabajando en TDR como actividad principal y 4.867 personas trabajando en TDR como actividad secundaria. Sin embargo, el agregado debe leerse como 170.662 personas vinculadas al TDR en total, ya que, de esas 171.686 observaciones, 1.024 personas laboran en TDR como empleo principal y como empleo secundario. En el siguiente apartado se hará uso de las diferentes cantidades según lo que se desee observar.

3.1.3 Región de residencia de las personas ocupadas en TDR

A Julio del 2016, la mayor parte de las personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado (como empleo principal o como empleo secundario) residían en la Región Central del país. Es decir, del total de personas ocupadas en este trabajo, 112.595 (el 65,98%) tenían su casa de residencia en la Región Central. A su vez, las siguientes dos regiones de mayor residencia de las personas ocupadas en TDR son la Región Chorotega (el 7,58%, esto es 12.936 personas) y la Región Huetar Caribe (el 6,6%, esto es 11.294 personas).

GRÁFICO 2. Región de residencia hace dos años de las personas trabajadoras en el servicio doméstico remunerado en Costa Rica. (datos desglosados en porcentajes)



Fuente: De elaboración propia con datos de INEC (2018b), Encuesta Nacional de Hogares 2018.

1/ Estas respuestas corresponden a la pregunta A7 (c y d) del cuestionario por hogar aplicado en la ENAHO 2018, en dónde se pregunta a la persona entrevistada: “¿Donde residía (nombre) en julio del 2016?”.

2/ Los porcentajes son estimados con respecto al total de 170.662 observaciones.

3.1.4 Lugar de trabajo de las personas ocupadas en TDR

Sobre el lugar de trabajo de las personas ocupadas en TDR debe puntualizarse que el INEC pregunta por la ubicación del establecimiento de trabajo, sin embargo, de esas respuestas la correspondiente a en “este mismo cantón” no desglosa el cantón ni es representativa cantonalmente debido a consideraciones metodológicas⁷. Los únicos datos con desglose cantonal que el INEC indaga corresponden a la respuesta en “*otro cantón*” diferente al de la aplicación de

⁷ “La referencia de cantón y distrito es solamente para ubicación en el campo de ahí que no se adiciona. Además, esa variable no se incorpora en la base de datos porque la encuesta no brinda datos representativos a nivel de provincia, cantón y distrito y los usuarios/as tienden a pensar que pueden generar datos a ese nivel cuando no es lo correcto. Igualmente sucede cuando se ubica el establecimiento como en este caso, el resultado brinda datos confiables solamente a nivel de región de planificación, porque el diseño muestral se creó solamente para ese fin.” (INEC: 2019b. Respuesta a correo electrónico de consulta institucional. Rocío Portilla.)

la encuesta, siendo afirmativa únicamente para 22.273 personas (13.05%) de las 170.662 personas ocupadas en TDR. Por lo tanto, se desglosan las respuestas exclusivamente asociadas a este último grupo. Así, para este grupo de 22.273 personas, se encuentra que 21.871 laboran en TDR como actividad económica principal (TABLA 3), y que los cantones en dónde más trabajan son el cantón central de San José, Escazú, Curridabat, Cartago, Santa Ana y Moravia. Para el caso de quienes laboran en TDR como actividad económica secundaria, los únicos cantones de trabajo identificados son Tibás, San José, Oreamuno y Goicoechea, respectivamente. No es posible inferir datos de mayor alcance a partir de la ENAHO.

TABLA 3. Lugar de trabajo de las personas trabajadoras en el servicio doméstico remunerado en Costa Rica, como actividad económica principal, a Julio 2018. (datos desglosados en cantidad de individuos para categoría “otro cantón”)

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO DE TRABAJO							
PROVINCIA	CANTÓN	CANTIDAD	%	PROVINCIA	CANTÓN	CANTIDAD	%
San Jose	SAN JOSE	3.952	18,07	San Jose	ALAJUELITA	345	1,58
San Jose	ESCAZU	2.379	10,88	Heredia	BELEN	306	1,40
San Jose	CURRIDABAT	1.558	7,12	Puntarenas	PUNTARENAS	270	1,23
Cartago	CARTAGO	1.388	6,35	Cartago	OREAMUNO	262	1,20
San Jose	SANTA ANA	1.161	5,31	Alajuela	POAS	212	0,97
San Jose	MORAVIA	1.042	4,76	San Jose	PEREZ ZELEDON	184	0,84
Alajuela	ALAJUELA	900	4,12	San Jose	V.D CORONADO	179	0,82
San Jose	MONTES DE OCA	834	3,81	Heredia	FLORES	160	0,73
San Jose	DESAMPARADOS	758	3,47	Alajuela	SAN CARLOS	142	0,65
San Jose	GOICOECHEA	756	3,46	San Jose	PURISCAL	133	0,61
San Jose	TIBAS	718	3,28	San Jose	MORA	133	0,61
Heredia	BARVA	708	3,24	Puntarenas	ESPARZA	128	0,59
Heredia	HEREDIA	647	2,96	Limón	GUACIMO	123	0,56
Cartago	EL GUARCO	607	2,78	Alajuela	GRECIA	121	0,55
Heredia	STO DOMINGO	547	2,50	Puntarenas	AGUIRRE	121	0,55
Cartago	LA UNION	432	1,98	NA	Ignorado	303	1,39
Heredia	SAN PABLO	362	1,66				

Fuente: De elaboración propia con datos de INEC (2018b), Encuesta Nacional de Hogares 2018.

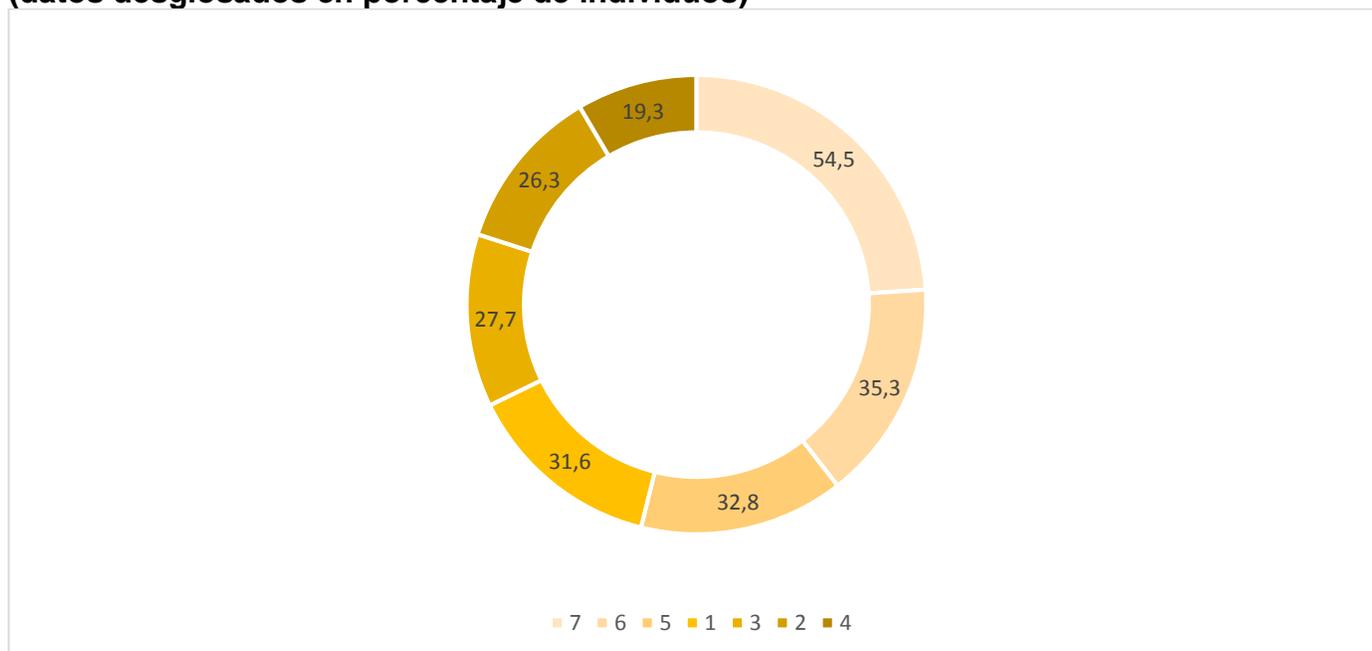
1/ Los porcentajes son estimados con respecto al total de 21.871 observaciones.

3.1.5 Cantidad de viviendas en las que trabajan las personas ocupadas en TDR

La mayoría de las personas que trabajan en servicio doméstico remunerado como actividad principal a Julio del 2018, laboran en una, dos o tres casas principalmente (163.185 personas, esto es, el 95,61% del total de personas dedicadas a la actividad). En particular, la mayoría trabaja para una sola vivienda (el 76.1%). A su vez, 3.479 personas trabajan simultáneamente en cuatro, cinco, seis o hasta siete casas.

Sobre la jornada laboral asociada a la cantidad de viviendas, el siguiente gráfico desglosa los detalles. La mayor cantidad de horas promedio semanal de trabajo lo laboran las personas que hacen TDR en 7 y 6 casas, mientras que la menor cantidad de horas promedio semanal de trabajo lo laboran las personas que hacen TDR en 4 y 2 casas.

GRÁFICO 4. Horas promedio efectivas totales trabajadas por cantidad de viviendas para las que trabajan las personas del servicio doméstico remunerado en Costa Rica, a Julio 2018. (datos desglosados en porcentaje de individuos)



Fuente: De elaboración propia con datos de INEC (2018b), Encuesta Nacional de Hogares 2018.

La siguiente tabla desglosa las formas de pago por cantidad de viviendas en que trabaja la persona. De donde se observa que la mayoría de las personas que trabajan en TDR en 1 o en 6 viviendas, reciben como principal forma de pago un salario fijo. Mientras que las personas que trabajan en TDR en 2, 3, 4, 5 o 7 casas, reciben como principal forma de pago un monto por hora o por día. Así, aunque la mayoría de las personas en TDR laboran para una casa y reciben un salario fijo (92.757 personas), las condiciones de pago varían según el número de casas para el que trabajen cuando son 2 o más viviendas.

TABLA 5. Formas de pago por cantidad de viviendas para las que trabajan las personas del servicio doméstico remunerado en Costa Rica, a Julio 2018. (datos desglosados en cantidades absolutas y porcentaje de individuos por fila)

Cantidad de viviendas	Salario fijo		Por hora o por día		Otras formas		Total	
	Individuos	%	Individuos	%	Individuos	%	Individuos	%
1	92.757	71,35	34.650	26,65	2.600	2,00	130.007	100
2	9.339	45,82	10.679	52,39	364	1,79	20.382	100
3	3.619	30,20	8.243	68,79	121	1,01	11.983	100
4	211	28,63	526	71,37	-	-	737	100
5	735	43,47	956	56,53	-	-	1.691	100
6	455	68,32	211	31,68	-	-	666	100
7	138	35,84	247	64,16	-	-	385	100

Fuente: De elaboración propia con datos de INEC (2018b), Encuesta Nacional de Hogares 2018.

3.2 Características socioeconómicas de las personas trabajadoras del TDR

3.2.1 Sexo de las personas ocupadas en TDR

A Julio del 2018, el 88.37% de las personas empleadas en servicio doméstico eran mujeres (150.806 mujeres) y el restante 11.63% eran hombres (19.856 hombres).

3.2.2 Edad de las personas ocupadas en TDR

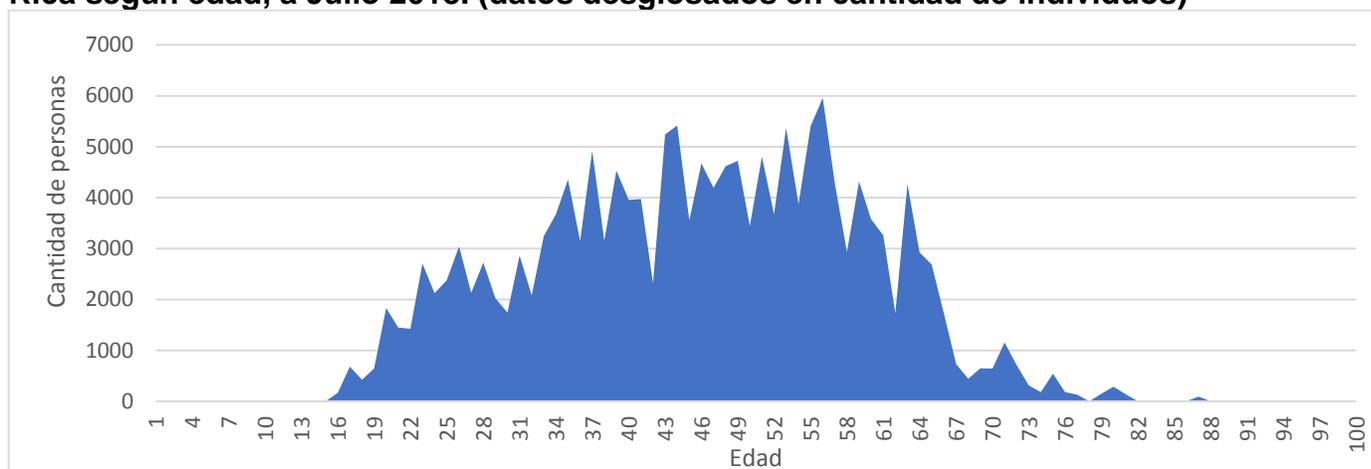
Las edades con mayor cantidad de personas trabajando en servicio doméstico remunerado a julio 2018 en Costa Rica son 55, 54 y 43 años, respectivamente. La menor edad registrada de una persona laborando en TDR es de 15 años y la mayor es de 86 años. A su vez, destaca que hay 1.918 personas menores de edad (entre 15 y 18 años) y 6.331 personas en posible edad de pensión (mayores de 66 años) trabajando en esta actividad económica como empleo principal. Finalmente, considerando intervalos de edad con amplitud de 5 años, el grupo con mayor cantidad de personas trabajadoras en servicio doméstico remunerado es el de las edades de 51 a 56 años. El 72,25% de las personas empleadas en esta ocupación tiene entre 33 y 62 años, y el 46,56% tiene entre 39 y 56 años.

TABLA 6. Intervalos de edad de las personas trabajadoras en el servicio doméstico remunerado en Costa Rica, a Julio 2018.

Intervalo de edad		Cantidad de personas en TDR	Porcentaje
Límite inferior	Límite superior		
15	20	5.196	3,04
21	26	13.795	8,08
27	32	14.664	8,59
33	38	23.778	13,93
39	44	24.461	14,33
45	50	26.454	15,50
51	56	28.559	16,73
57	62	20.074	11,76
63	68	9.170	5,37
69	74	3.542	2,08
75	80	878	0,51
81	86	91	0,05
TOTAL		170.662	100

Fuente: De elaboración propia con datos de INEC (2018b), Encuesta Nacional de Hogares 2018.
1/ Los porcentajes son estimados con respecto al total de 170.662 observaciones.

GRÁFICO 7. Cantidad de personas ocupadas en servicio doméstico remunerado en Costa Rica según edad, a Julio 2018. (datos desglosados en cantidad de individuos)



Fuente: De elaboración propia con datos de INEC (2018b), Encuesta Nacional de Hogares 2018.
1/ Los porcentajes son estimados con respecto al total de 170.662 observaciones.

3.2.3 Estado conyugal de las personas ocupadas en TDR

Del total de personas que laboran en trabajo doméstico remunerado, el 45,42% se encuentra casado (a) o en unión libre mientras que el restante 54,58% se encuentra en cualquier otra condición (divorciado -a-, separado -a-, viudo -a- o soltero -a-). En particular, 43.782 personas ocupadas en TDR presentan la condición de “soltero-a” (25,65%).

3.2.4 Parentesco con jefatura de hogar de las personas ocupadas en TDR

El 45,35% de las personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado se consideran la jefatura de su hogar siendo, por ende, las y los mayores proveedores de éste. Esta proporción mayoritaria se cumple tanto para los hombres como para las mujeres ocupadas en esta actividad. Por otro lado, mientras para las mujeres ocupadas en TDR la segunda relación de parentesco más fuerte con la jefatura de hogar es su esposo o compañero (30,46%), para los hombres la segunda relación de parentesco más fuerte con la jefatura de hogar es el hijo o hija (2,65%).

TABLA 8. Relación de parentesco de las personas trabajadoras en el servicio doméstico remunerado en Costa Rica con la jefatura de hogar, según sexo, a Julio 2018.

	Hombre		Mujer		Total	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Jefe o jefa de hogar	12.730	7,46	64.463	37,77	77.193	45,23
Espos(a) o compañero(a)	958	0,56	52.293	30,64	53.251	31,20
Otro (a)	1.610	0,94	20.544	12,04	22.154	12,98
Hijo(a)	4.558	2,67	13.506	7,91	18.064	10,58
Total	19.856	11,63	150.806	88,37	170.662	100,00

Fuente: De elaboración propia con datos de INEC (2018b), Encuesta Nacional de Hogares 2018.
1/ Los porcentajes son estimados con respecto al total de 170.662 personas ocupadas en TDR

3.2.5 Nivel de instrucción de las personas ocupadas en TDR

La mayor parte de las personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado poseen al menos, la primaria completa y, por lo tanto, saben leer y escribir. El 37,22% tienen la primaria completa pero no cursaron la secundaria y el 24,96% completaron la primaria, pero no completaron la secundaria académica. Únicamente el 19,96% cuentan con un nivel educativo inferior a la primaria completa. Así, nótese que el 82,14% de las trabajadoras domésticas remuneradas cuentan con algún grado menor a la secundaria académica completa. A su vez, destaca la existencia de 6.307 personas (3,92% de la población ocupada en TDR) que cuentan con educación superior de pregrado y grado, de las cuales, 5.745 son mujeres.

TABLA 9. Nivel de instrucción de las personas trabajadoras en el servicio doméstico remunerado en Costa Rica, según sexo, a Julio 2018.

	Hombre		Mujer		Total	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Sin nivel de instrucción	1.553	0,91	3.184	1,87	4.737	2,78
Primaria incompleta	4.623	2,71	24.702	14,47	29.325	17,18
Primaria completa	7.185	4,21	56.331	33,01	63.516	37,22
Secundaria académica incompleta	3.809	2,23	38.786	22,73	42.595	24,96
Secundaria académica completa	1.559	0,91	18.869	11,06	20.428	11,97
Secundaria técnica incompleta	233	0,14	1.783	1,04	2.016	1,18
Secundaria técnica completa	332	0,19	1.406	0,82	1.738	1,02
Educación superior de pregrado y grado	562	0,33	5.745	3,37	6.307	3,70
Total	19.856	11,63	150.806	88,37	170.662	100,00

Fuente: De elaboración propia con datos de INEC (2018b), Encuesta Nacional de Hogares 2018.

1/ Los porcentajes son estimados con respecto al total de 170.662 personas ocupadas en TDR

3.2.6 Calidad de la vivienda de las personas ocupadas en TDR

La mayor parte de las personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado viven en viviendas con condiciones óptimas (48.78%) o aceptables (38.08%). Destaca que 22.421 personas habitan viviendas en estado inaceptable o deficiente (esto es, el 13.14% de la población que labora en esta actividad económica).

GRÁFICO 10. Estado de la vivienda en que habitan las personas que trabajan en el servicio doméstico remunerado en Costa Rica, a Julio 2018. (datos en porcentaje de individuos)



Fuente: De elaboración propia con datos de INEC (2018b), Encuesta Nacional de Hogares 2018.

1/ Los porcentajes son estimados con respecto al total de 170.662 personas ocupadas en TDR

2/ La ENAHO determina la calificación de la vivienda según tres criterios: estado físico de la vivienda, condición de hacinamiento según dormitorios y disponibilidad de servicios básicos.

3.2.7 Acceso a las TICs y segundo idioma de las personas ocupadas en TDR

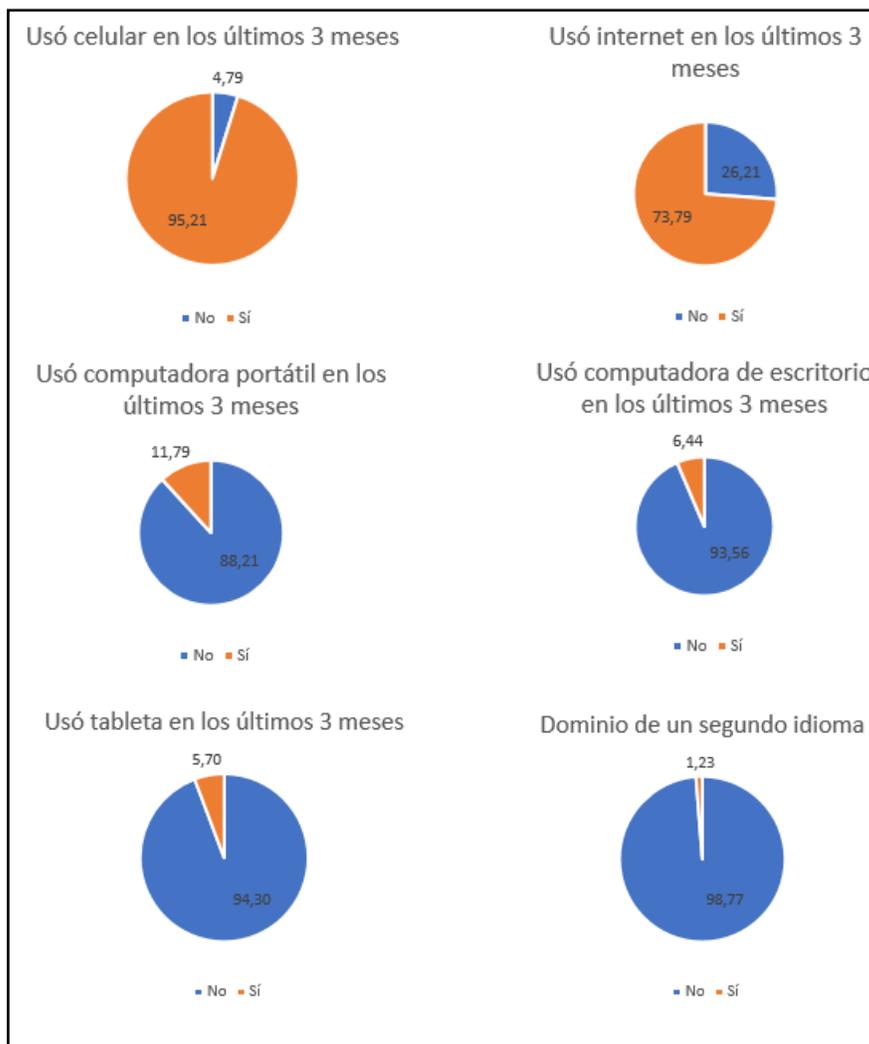
Sobre el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación, del total de las personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado en Costa Rica a julio el 2018, el 95,21% utilizó el celular y el 73,79% usó el internet, en los últimos tres meses previos a la aplicación de la ENAHO -Julio 2018.

Por otro lado, apenas una minoría hace uso regular de la computadora portátil (11,79%), de la computadora de escritorio (6,44%) y de la Tablet (5,70%).

Apenas un 1,23% de la población ocupada en la actividad del servicio doméstico remunerado domina un segundo idioma. Esto equivale a 2.106 personas, de las cuales 1.888 dominan el inglés como segundo idioma y 218 dominan el español como segundo idioma.

A su vez, destaca que de las 1.888 personas que dominan el inglés, 1.498 son mujeres (esto equivale al 79,34% de quienes dominan el inglés como segunda lengua).

GRÁFICO 11. Acceso a las TICs y segundo idioma de las personas que trabajan en el servicio doméstico remunerado en Costa Rica, a Julio 2018. (datos desglosados en porcentaje de individuos)



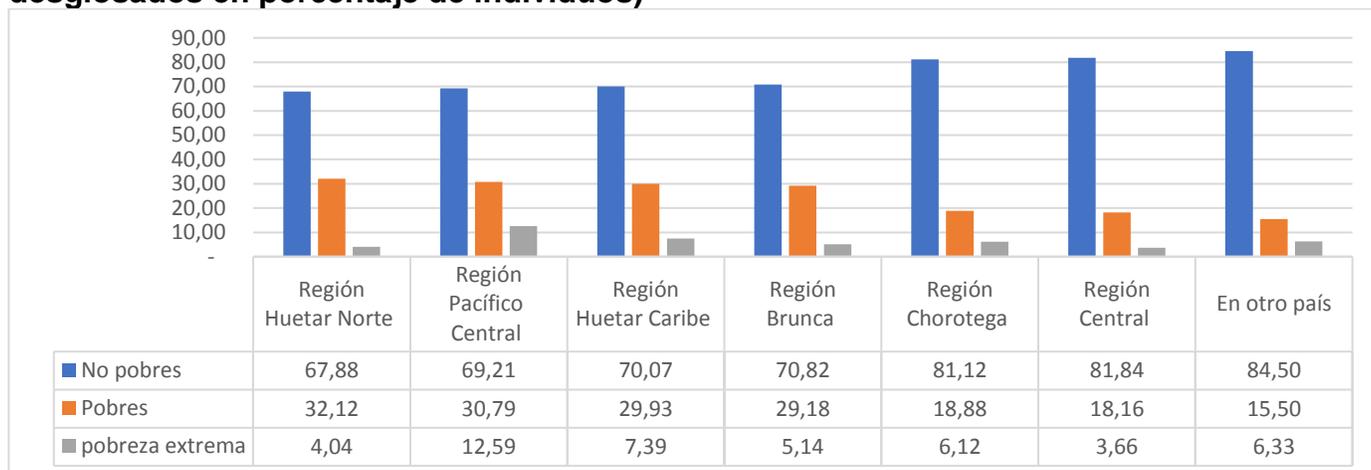
Fuente: De elaboración propia con datos de INEC (2018b), Encuesta Nacional de Hogares 2018.

1/ Los porcentajes son estimados con respecto al total de 170.662 personas ocupadas en TDR

3.2.8 Nivel de pobreza de las personas ocupadas en TDR

En total, el 78,75% de las personas que trabajan en servicio doméstico remunerado en Costa Rica a julio 2018, no viven en condición de pobreza; el 16,52% vive en condición de pobreza no extrema y el 4,73% vive en condición de pobreza extrema. Sin embargo, al desagregar los datos según región de residencia hace dos años, se observa que las regiones Huetar Norte y Pacífico Central cuentan con la mayor cantidad de personas bajo la línea de la pobreza (y en el caso del Pacífico Central, también de la pobreza extrema), con respecto al total de personas trabajadoras del servicio doméstico remunerado que residen en la región.

GRÁFICO 12. Condición de pobreza de las personas que trabajan en el servicio doméstico remunerado en Costa Rica, según región de residencia hace dos años, a Julio 2018. (datos desglosados en porcentaje de individuos)



Fuente: De elaboración propia con datos de INEC (2018b), Encuesta Nacional de Hogares 2018.

1/ Porcentajes obtenidos a partir de un total de 163.063 observaciones (la diferencia con respecto a 171.686 se deriva de aspectos metodológicos de la ENAHO en la conformación del hogar).

2/ La categoría "Pobres" corresponde a la suma de personas en condición de pobreza extrema y personas en condición de pobreza no extrema.

3.2.9 Número de empleos de las personas ocupadas en TDR

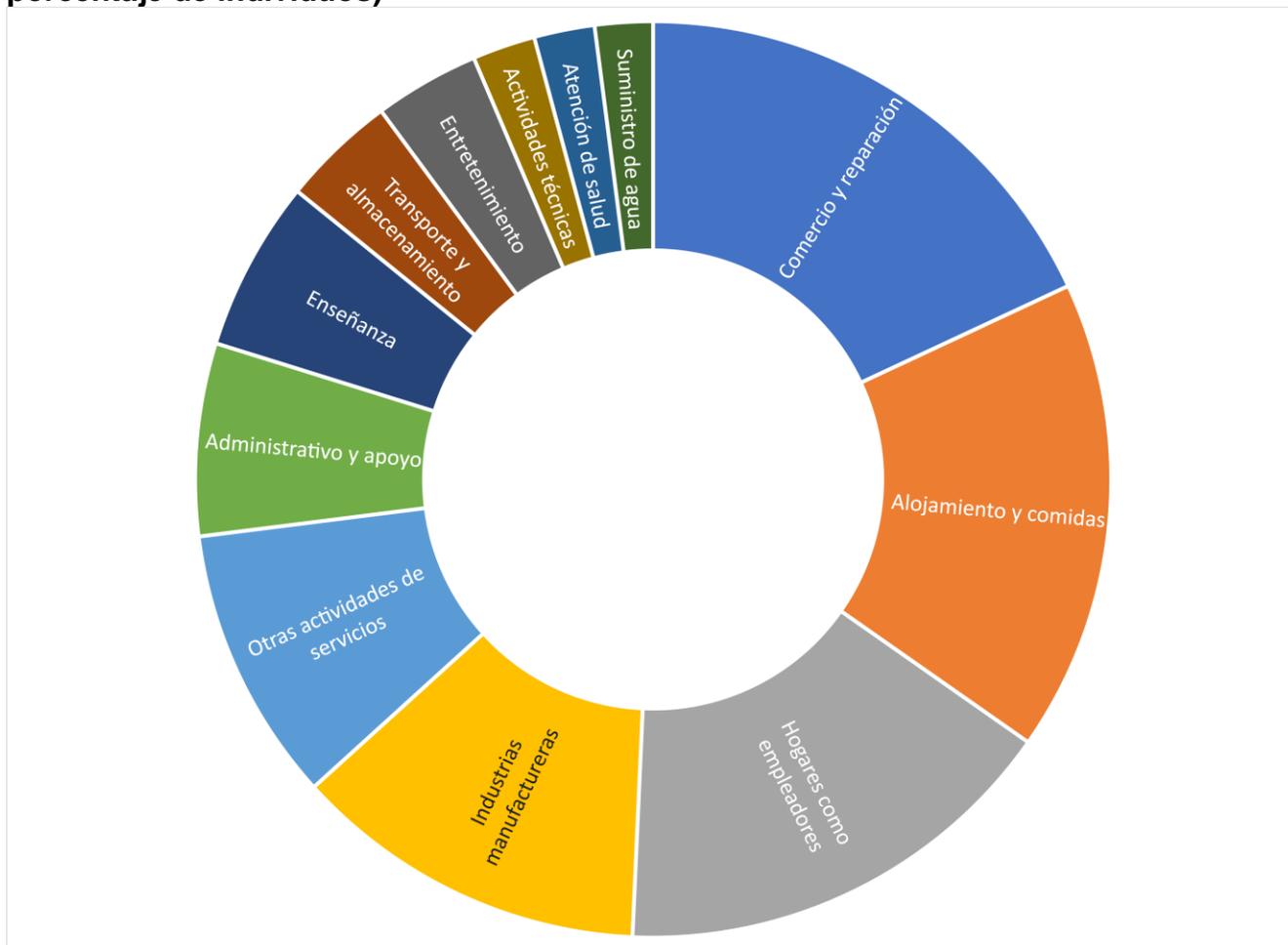
Del total de personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado, el 94% se dedica exclusivamente a este empleo (esto son 160.417 personas). El restante porcentaje se divide entre quienes ubican el servicio doméstico remunerado como su actividad principal, pero tienen dos o más empleos (3,73% de la población ocupada en este servicio, es decir, 6.402 personas) y quienes ubican el servicio doméstico remunerado como su actividad secundaria, teniendo por lo tanto dos o más empleos (2,83% de la población ocupada en este servicio, es decir, 4.867 personas).

3.2.10 Rama de actividad de empleo secundario TDR

De las 6.402 personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado como actividad principal que indican tener un empleo secundario, el 18,1% indican vincularse a un empleo secundario asociado a la categoría de la ENAHO "comercio al por mayor y al por menor o reparación de vehículos", el 16,7% se vinculan a "actividades de alojamiento y servicios de comida", el 16% participa de otros "hogares como empleadores" en su segundo trabajo (siendo por ende, que sus dos actividades

económicas son el servicio doméstico remunerado)⁸, el 12,6% participa de la “industria manufacturera”, el 9,7% de “otras actividades de servicio”, el 6,8% de “actividades administrativas y de apoyo”, el 6% en “enseñanza” y el restante porcentaje se divide, respectivamente, en: “transporte y almacenamiento” (4%), “actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas” (3,7%), “actividades profesionales, científicas y técnicas” (2,2%), “actividades de atención de la salud humana y de asistencia” (2,1%) y “suministro de agua, evacuación de aguas residuales y gestión” (2%).

GRÁFICO 13. Rama de actividad del empleo secundario de las personas que trabajan en el servicio doméstico remunerado en Costa Rica, a Julio 2018. (datos desglosados en porcentaje de individuos)



Fuente: De elaboración propia con datos de INEC (2018b), Encuesta Nacional de Hogares 2018.

1/ Porcentajes obtenidos a partir de un total de 6.402 observaciones (personas ocupadas en TDR como actividad principal que indican tener un empleo secundario)

⁸ Este porcentaje corresponde a las 1.024 personas indicadas anteriormente como personas ocupadas en TDR tanto en su empleo principal como secundario.

3.3 Condiciones de intercambio de mercado de TDR

3.3.1 Forma de pago del TDR

El 64,95% de las personas ocupadas en trabajo doméstico como actividad principal, secundaria o ambas, reciben como forma de pago un sueldo o salario fijo, seguido por quienes reciben pago por hora (un 19,54%) y quienes reciben pago por jornal o día de trabajo (13,52%). Esta tendencia se repite tanto en quienes trabajan en servicio doméstico como actividad principal como para quienes trabajan en servicio doméstico como actividad secundaria.

TABLA 14. Forma de pago de las personas trabajadoras en el servicio doméstico remunerado en Costa Rica, según empleo principal o secundario, a Julio 2018.

Forma de pago	% TDR como empleo principal	% TDR como empleo secundario	% TDR en total
Solo en especie	0,41	-	0,40
Fue por única vez el pago	0,81	-	0,80
Por comisión y sueldo base	0,17	4,77	0,26
Por jornal o día de trabajado	13,71	4,66	13,52
Por pieza o destajo	0,54	-	0,53
Por hora	19,71	11,56	19,54
Es sueldo o salario fijo	64,66	79,01	64,95
Total por TDR	100,00	100,00	100,00

Fuente: De elaboración propia con datos de INEC (2018b), Encuesta Nacional de Hogares 2018.

1/ Porcentajes obtenidos a partir de un total de 169.948 observaciones (la diferencia con respecto a 171.686 se deriva de diferencias de categorización en el cuestionario de la ENAHO para persona ocupada asalariada).

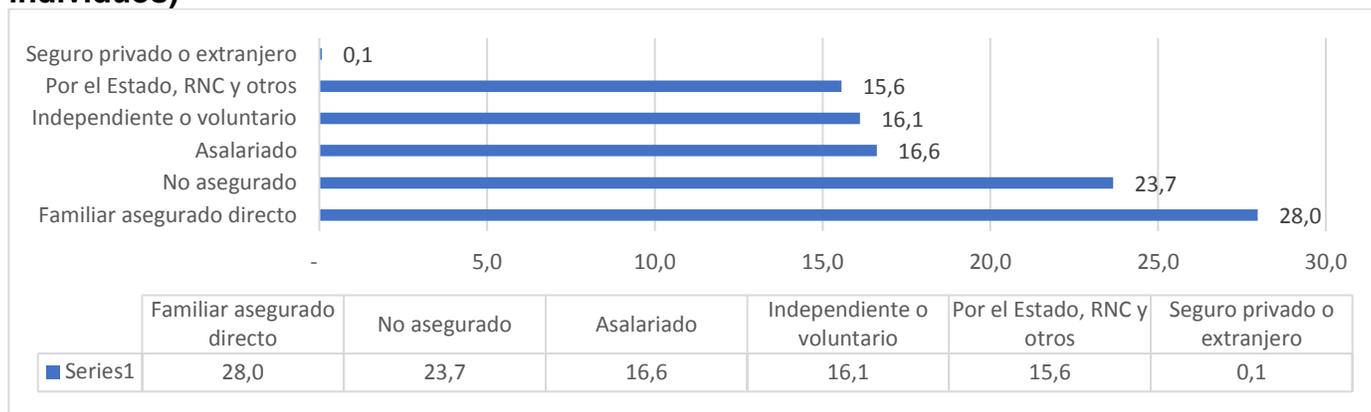
3.3.2 Estabilidad del trabajo del TDR

Del total de personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado, el 91,05% indica percibir que su empleo es permanente, el 2,35% percibe que su empleo no es permanente (sea en el largo, medio o corto plazo) y el 6,61% describe su empleo como una actividad de naturaleza ocasional.

3.3.3 Condición de aseguramiento del TDR

La mayor parte de las personas empleadas en servicio doméstico remunerado se encuentran aseguradas por algún familiar o no se encuentran aseguradas. Así, en alguna de estas dos condiciones se encuentra el 51,7% de las personas dedicadas a esta ocupación. La tercera condición de aseguramiento más común para esta población corresponde a la de asalariado (a).

GRÁFICO 15. Condición de aseguramiento de las personas que trabajan en el servicio doméstico remunerado en Costa Rica, a Julio 2018. (datos desglosados en porcentaje de individuos)



Fuente: De elaboración propia con datos de INEC (2018b), Encuesta Nacional de Hogares 2018.

1/ Los porcentajes son estimados con respecto al total de 170.662 personas ocupadas en TDR

2/ La categorización aquí desglosada corresponde a sugerencias indicadas por la OIT para facilitar el análisis de los datos. La ENAHO 2018 dispone de 13 categorías de condición de aseguramiento.

3.3.4 Aguinaldo y otras garantías del TDR

Destaca que el 50,06% de la población ocupada en servicio doméstico indica sí disfrutar del aguinaldo como garantía.

Sin embargo, a diferencia de este rubro, ninguna otra de las garantías consultadas en la ENAHO 2018 superan el 50% de cobertura de la población en análisis.

En particular, las garantías menos reconocidas para las personas ocupadas en este servicio son el seguro de riesgos de trabajo (14,54%) y el reconocimiento de horas extra (19,13%).

TABLA 16. Garantías laborales de las personas que trabajan en el servicio doméstico remunerado en Costa Rica, a Julio 2018. (datos desglosados en porcentaje de individuos)

GARANTÍAS LABORALES	% SÍ	% NO
Disfruta de aguinaldo	50,06	47,73
Disfruta de vacaciones pagas	31,21	66,57
Disfruta de días pagos por enfermedad	30,10	67,69
Disfruta de reconocimiento horas extras	19,13	78,65
Disfruta de seguro riesgos de trabajo	14,54	83,25

Fuente: De elaboración propia con datos de INEC (2018b), Encuesta Nacional de Hogares 2018.

1/ Porcentajes obtenidos a partir de un total de observaciones inferior al total según garantía (la diferencia con respecto a 170.662 se deriva de diferencias de categorización en el cuestionario de la ENAHO para persona ocupada asalariada).

3.3.5 Jornada laboral en el empleo principal del TDR

Para el caso de las personas que laboran en trabajo doméstico remunerado como actividad económica principal, el promedio de horas trabajadas normalmente por semana a Julio del 2018 es de 30.4 horas. A su vez, el promedio reportado de horas trabajadas de más (incluyendo horas extra) o de menos (por incapacidades, enfermedades o feriados) equivale -en ambos casos- a 1.23 horas en la última semana previa aplicación de la ENAHO 2018.

3.3.6 Salario promedio por TDR

En la ENAHO 2018 se consulta: ¿En este trabajo cuánto fue su salario el mes pasado, sin ningún tipo de rebajo? (salario bruto). Así, los valores extremos asociados al ingreso bruto mensual reportado en el servicio doméstico remunerado como empleo principal es de un mínimo de ₡10.000 y un máximo de ₡700.000, mientras que para quienes se dedican al trabajo doméstico remunerado como actividad secundaria el valor extremo mínimo reportado es de ₡60.000 colones y el máximo es de ₡600.000. Sin embargo, dada la variabilidad de los datos debido a las formas de pago, resulta más funcional la media ponderada. Así, el ingreso promedio bruto mensual para quienes trabajan en TDR como actividad principal es de ₡147.874,39 (media ponderada) y el ingreso bruto mensual para quienes trabajan en TDR como actividad secundaria es de ₡203.504,96 (media ponderada). A su vez, el 3,17% de las personas que respondieron la pregunta⁹ indica que “no recibió salario el mes pasado, pero continuará en este trabajo por más de un mes” y el 6,79% indica que “no recibió salario el mes pasado y trabajará un mes o menos.”

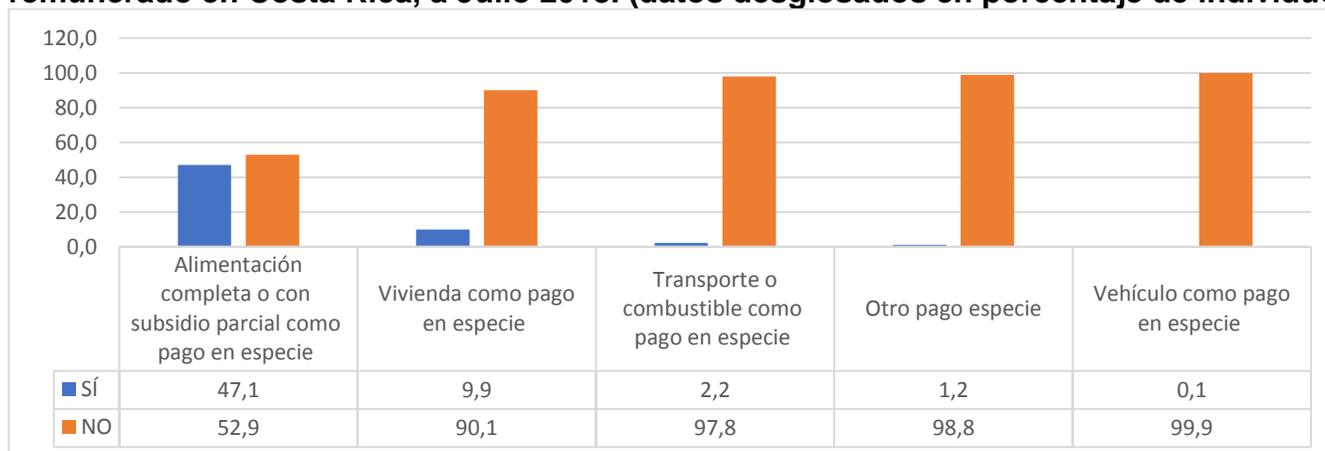
Cabe destacar que, de acuerdo con el estudio elaborado por Hernández N., M y Hernández R., I (2019) para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, “Replón Ocupacional del Servicio Doméstico”, el promedio salarial para un total de 122.287 trabajadoras domésticas analizadas en el 2018 fue de ₡184.427.

Ambos datos demuestran que el promedio salarial de esta ocupación es inferior en la práctica (y no solo en el decreto de salarios mínimos), al salario mínimo establecido por el MTSS para el Trabajador No Calificado.

3.3.7 Subsidio en alimentación, transporte y otros del TDR

Destaca que el pago en especie más recurrente para quienes laboran en trabajo doméstico remunerado es la alimentación completa o como subsidio parcial, seguida de la vivienda como pago en especie. La entrega de vehículos es el subsidio menos frecuente.

GRÁFICO 17. Pago en especie para las personas que trabajan en el servicio doméstico remunerado en Costa Rica, a Julio 2018. (datos desglosados en porcentaje de individuos)



Fuente: De elaboración propia con datos de INEC (2018b), Encuesta Nacional de Hogares 2018.

1/ Los porcentajes son estimados con respecto al total de 151.181 observaciones

⁹ Porcentajes obtenidos a partir de un total de 164.472 observaciones.

3.3.8 Percepción de insatisfacción laboral del TDR

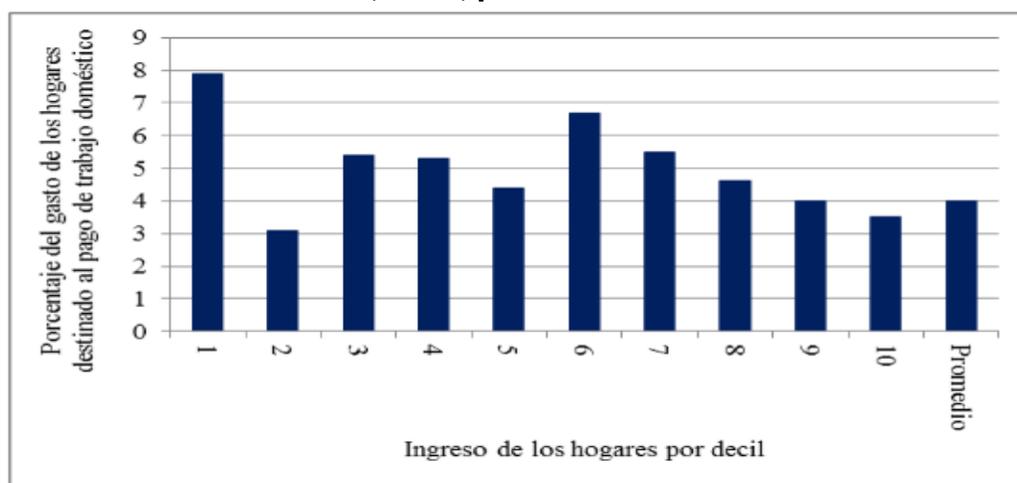
Del total de personas ocupadas en TDR a julio del 2018, el 69,01% indican encontrarse satisfecho (a) con las condiciones actuales del empleo. Sin embargo, destaca que las dos mayores insatisfacciones provienen de “insuficiente remuneración” (15,53%) y “otras condiciones laborales” (13,84%), mientras que los menores grados de insatisfacción se derivan de “sobre jornada horaria” (1,26%) y “desaprovechamiento de competencias” (0,35%).

4. Perfil de los hogares contratantes del servicio doméstico remunerado.

Resulta necesario puntualizar que dada la limitada información pública disponible la elaboración de un perfil socioeconómico del empleador (a) del servicio doméstico es una tarea compleja de la que se derivan resultados parciales ya que se requiere del uso de diversas encuestas e insumos, no necesariamente comparables en metodología y período. Por lo tanto, en la siguiente sección se recomienda al lector (a) prestar especial atención sobre la referencia temporal y la fuente usada en cada caso, con el fin de que interprete oportunamente los resultados. A su vez, se destacan a modo de antecedentes dos trabajos de investigación previos:

- Trejos (2015) en su estudio para la OIT, “the application of minimum wages in the domestic work sector in Costa Rica”, esbozó el comportamiento básico por decil de ingreso de los hogares contratantes de esta actividad en el país, señalando que los deciles uno y seis¹⁰ eran quienes destinaban el mayor porcentaje del gasto de los hogares en pago por servicios de trabajo doméstico en Costa Rica durante el 2013. Trejos (2015) se fundamentó en los datos de la Encuesta de Ingreso y Gasto del INEC. De acuerdo con el INEC, la ENIGH 2018-2019 ya se encuentra en proceso de sistematización de resultados, sin embargo, a la fecha de esta investigación aún no son públicos. Por lo tanto, la última ENIGH disponible en Costa Rica es la correspondiente al año 2013, por lo que aún no es posible actualizar el estudio de Trejos (2015). El siguiente gráfico resume los hallazgos de Trejos:

GRÁFICO 18. Porcentaje del gasto de los hogares destinado al pago de servicios de trabajo doméstico en Costa Rica, 2013, por decil.



Fuente: Tomado de Trejos (2015).

¹⁰ Los deciles segmentan la población total en 10 grupos, en este caso, según su ingreso. De esta forma, el primer decil se refiere al 10% más pobre de los hogares mientras que el décimo decil se refiere al 10% más rico de los hogares.

- El Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, en su documento “Resúmenes de estudios de la Región Centroamericana y República Dominicana”, encontró los siguientes hallazgos al aplicar un modelo de probabilidades: “(...) 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 TDR. 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”. (UNIFEM:2009, pág.21)

A partir de lo anterior, se desglosan los resultados de la presente investigación, considerando todas las posibles fuentes de información para extraer detalles actualizados y evitar duplicidad con las investigaciones ya efectuadas.

4.1 Características a partir de la ENUT 2017¹¹

Previa lectura de los resultados que a continuación se desglosan, debe acotarse una metodológica al respecto. Los siguientes datos no proceden de la base de datos pública de la ENUT 2017 sino de la base privada de expertos debido a que la variable C2¹² solo se encuentra disponible en esta última. La diferencia entre ambas bases de datos radica en el factor de expansión asociado ya que la base de datos privada fue aplicada a una cantidad menor de hogares que la pública, debido a la naturaleza de algunas variables. Así, los siguientes datos proceden de una base de datos de aplicación reducida y, en particular, la pregunta C2 a partir de la cual se obtiene información sobre los posibles hogares empleadores de servicio doméstico remunerado fue contestada por 6043 hogares, de los cuales únicamente 672 hogares indicaron sí contratar servicio doméstico. Los siguientes resultados corresponden a estos hogares.

- ✓ Zona de residencia: El 63,24% de los hogares que indicaron contratar servicio doméstico remunerado en el 2017, eran de la zona urbana, mientras que el 36,76% eran de zona urbana.¹³
- ✓ Jefatura del hogar compartida: El 46,28% de los hogares que indicaron contratar servicio doméstico remunerado en el 2017, contestaron no tener una jefatura de hogar compartida con algún miembro de la familia, el 35,46% contestaron si tenerla y el 17,86% no respondieron la pregunta.
- ✓ Edad de la jefatura de hogar: La edad promedio de las jefaturas de hogar que indicaron contratar servicio doméstico remunerado en el 2017, era de 47 años.¹⁴
- ✓ Sexo de la jefatura de hogar: El 58,06% de las jefaturas de hogar que indicaron contratar servicio doméstico remunerado en el 2017, eran hombres, mientras que el 41,94% eran mujeres.¹⁵

¹¹ Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2017

¹² Correspondiente a la pregunta del cuestionario A de la ENUT 2017, “¿El hogar contrata (de forma remunerada) regularmente personas que no forman parte del hogar para la realización de tareas domésticas o de cuidado?”

¹³ Porcentaje estimado con respecto a 672 hogares.

¹⁴ Porcentaje estimado con respecto a 672 hogares.

¹⁵ Porcentaje estimado con respecto a 248 hogares que cumplen dos condiciones: 1) Contestaron afirmativamente la pregunta C2 a partir de la cual se obtiene información sobre los posibles hogares empleadores de servicio doméstico remunerado, y 2) Indicaron ser la jefatura del hogar encuestado.

4.2 Características a partir de la ENAHO 2018¹⁶

Debido a la naturaleza del trabajo doméstico remunerado, la región de trabajo de las personas ocupadas en esta actividad equivale a la región de residencia de la persona empleadora. Sin embargo, la metodología propia de la ENAHO no permite obtener resultados estadísticamente significativos sobre el cantón de trabajo de la totalidad de las personas dedicadas al servicio doméstico en Costa Rica en el 2018.

Como ya se indicó en el apartado 4.1.4, los únicos datos con desglose cantonal que el INEC indaga para la pregunta sobre región de trabajo de la persona ocupada en TDR, corresponden a la respuesta en “*otro cantón*” diferente al de la aplicación de la encuesta, siendo afirmativa únicamente para 22.403 personas (13.05% del total). Los seis cantones de mayor recurrencia para estas 22.403 fueron, respectivamente: Cantón central de San José, Escazú, Curridabat, Cantón central de Cartago, Santa Ana y Moravia. Estos cantones abarcan al 52.49% de las 22.403 personas ocupadas en TDR en análisis. Nótese que debido a que la ENAHO no facilita resultados estadísticamente significativos a nivel distrital o barrial no es posible obtener mayor precisión.

Por otro lado, destaca que, según el Atlas de Desarrollo Humano Cantonal de Costa Rica del año 2016, Santa Ana y Escazú obtuvieron las dos primeras posiciones en el Índice de Desarrollo Humano Cantonal (IDHC).¹⁷ Igualmente, en el caso del Índice de Desarrollo Social cantonal 2017 (IDS)¹⁸, resalta que Escazú aparece en la primera posición, ubicado como el cantón de Costa Rica con mayor Índice de Desarrollo Social. La siguiente tabla presenta el desglose.

TABLA 19. Comparación de los seis cantones con mayor posición de frecuencia como región de trabajo de personas ocupadas en TDR, en relación con la posición en el Índice de Desarrollo Humano Cantonal y el Índice de Desarrollo Social cantonal.

CANTÓN	Posición de frecuencia como región de trabajo de personas ocupadas en TDR, 2018. (ENAHO)	Posición en el Índice de Desarrollo Humano Cantonal, 2016 (PNUD)	Posición en el Índice de Desarrollo Social Cantonal, 2017 (MIDEPLAN)
San José	1	38	20
Escazú	2	2	1
Curridabat	3	19	7
Cartago	4	17	22
Santa Ana	5	1	8
Moravia	6	8	13

Fuente: De elaboración propia con datos de INEC (2018b), Encuesta Nacional de Hogares 2018; PNUD (2016), Atlas de Desarrollo Humano Cantonal de Costa Rica; MIDEPLAN (2017) Índice de Desarrollo Social.

1/ La posición de frecuencia como región de trabajo de personas ocupadas en TDR es válida únicamente sobre 22.403 observaciones.

¹⁶ Encuesta Nacional de Hogares 2018

¹⁷ Este índice se construye considerando tres esferas de análisis: Esperanza de vida (Índice de la Esperanza de Vida Cantonal), Conocimiento (Tasa Alfabetización Adulta, Tasa de Neta de Matrícula para Primaria y Secundaria) y Nivel de Vida Digno (Índice de Bienestar Materia). A mayor valor del Índice, mejor posición.

¹⁸ Este índice se construye considerando cuatro esferas de análisis: Participación (electoral), Salud (bajo peso en niños, mortalidad en menores de 5 años, calidad de agua potable residencial, nacimientos en madres adolescentes soleteras), Economía (consumo residencial de electricidad, viviendas con acceso a internet) y Educación (infraestructura educativa, programas educativos especiales, escuelas unidocentes y reprobación escolar). A mayor valor del Índice, mejor posición.

De lo anterior, considerando las diferencias propias del período de análisis en cada caso, los seis cantones con mayor frecuencia de trabajo de quienes laboran en servicio doméstico remunerado en “*otro cantón*”, a excepción del cantón central de San José, se encuentran entre las primeras 20 posiciones del Índice de Desarrollo Humano Cantonal, es decir, forman parte del 25% de cantones con mayor Índice de Desarrollo Humano Cantonal al 2016; y, en el caso del Índice de Desarrollo Social, la mayoría de estos seis cantones también se ubican en el primer 25% de mayor desarrollo, a excepción de Cartago.

Así, la población en análisis labora principalmente en cantones con Índices de Desarrollo elevados, lo cual brinda noción de ciertas características socioeconómicas de sus empleadores (as) según los indicadores que componen los índices.¹⁹ Así, entre mejor posicionado está un cantón en el índice, Los indicadores de calidad de vida que lo componen son mejores.

4.3 Características a partir de los datos de la CCSS sobre los patronos (as) que sí aseguran a sus empleadas domésticas, 2019.

De acuerdo con el Informe de la CCSS, “Impacto financiero de la modalidad de aseguramiento contributivo bajo el beneficio reducido de las trabajadoras domésticas en el Seguro de Salud y Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte, de Quirós (2019), la aplicación del nuevo reglamento publicado por la Caja Costarricense del Seguro Social en el alcance de la Gaceta del 2017 N°179, ha permitido a agosto del 2019, un incremento significativo de patrono que inscribieron a sus trabajadoras domésticas ante la seguridad social:

“La nueva modalidad de aseguramiento contributivo incrementó la cantidad de trabajadoras [inscritas] de junio del 2017 a mayo del 2019 en un 22,8%, pasando de 15 103 a un total de 18 549 personas, lo que representó un incremento de 3 446 trabajadoras nuevas. Por otra parte, sin la implementación del reglamento de servicio doméstico, la cantidad de trabajadoras domésticas proyectadas para los años 2018-2019 no supera las 15 170 personas.” (Quirós: 2019, pág.11)

Así, actualmente la institución cuenta con algunos detalles sociodemográficos de esta cantidad de patronos. En particular, en la entrevista realizada por la investigadora a cargo del presente documento, al Director a.i del Sistema Centralizado de Recaudación (SICERE) de la CCSS, Lic. Minor Zúñiga Sedó, el mismo indicó que, aunque no han obtenido indicadores como el ingreso promedio, si conocen los siguientes datos sobre los patronos que actualmente tienen asegurada a su trabajadora doméstica en la CCSS:

- ✓ Sexo: Mayoritariamente, el 63%, son mujeres los patronos de TDR asegurado son mujeres.
- ✓ Edad: Cerca del 29% son empleadores menores de 45 años, el 43% son personas que están entre 45 y 65 años, y un 27%, son mayores de 65 años. Es decir, cerca del 70% de los patronos que sí aseguran a sus empleadas domésticas son mayores de 45 años.
- ✓ Nacionalidad: El 90% de los patronos que sí aseguran a las empleadas domésticas son costarricenses y el restante 10% son extranjeros.

¹⁹ Lo índices analizados consideran los siguientes indicadores: Esperanza de vida (Índice de la Esperanza de Vida Cantonal) Conocimiento (Tasa Alfabetización Adulta, Tasa de Neta de Matricula para Primaria y Secundaria), Nivel de Vida Digno (Índice de Bienestar Materia), Participación (electoral), Salud (bajo peso en niños, mortalidad en menores de 5 años, calidad de agua potable residencial, nacimientos en madres adolescentes soleteras), Economía (consumo residencial de electricidad, viviendas con acceso a internet) y Educación (infraestructura educativa, programas educativos especiales, escuelas unidocentes y reprobación escolar).

CÁPSULA 1. Complejidades de fiscalizar y recaudar el seguro social en el servicio doméstico remunerado de Costa Rica.

Entrevista a profundidad al Director a.i del Sistema Centralizado de Recaudación (SICERE) de la Caja Costarricense del Seguro Social, Lic. Minor Zúñiga Sedó, el 4 de octubre del 2019:

“(...) Pero a partir de lo que hace la Caja hace un par de años con el tema del reglamento [en la siguiente cápsula se presenta el detalle de este reglamento] y que integra esta temática en una base reducida que en términos prácticos le da un poco más de justicia al costo del aseguramiento, pues uno no podría decir hoy en día que el costo sigue siendo un factor determinante [de que los patronos no aseguren a sus empleadas]. Entendiendo que, el costo ahora se asemeja mucho al costo de tener -digamos- cualquier otro tipo de aseguramiento.

(...) Está la gente que viene a asegurarse por su propia voluntad, está la gente que aseguramos por medio de una denuncia (de que vino y denunció: “que no me tienen asegurado en tal lado y que yo estoy trabajando con fulano de tal y no me tienen asegurado” y en esto estoy hablando de todas las ramas de las actividades económicas) y luego tenemos un proceso que hace la Caja de inspección y en dónde se hace un aseguramiento forzoso porque el inspector se encontró un restaurante en la esquina y entonces determinó que ahí se está desarrollando una actividad económica e hizo el proceso oficioso y ahí quedó -digamos- un aseguramiento forzoso. Este último escenario, la Caja no lo puede hacer con el servicio doméstico, entonces dependemos de que la gente entienda que tiene que asegurar y que venga, o que las servidoras domésticas denuncien. Porque ahí, es en esos dos escenarios en donde la Caja puede actuar con sus instrumentos. Entonces no le puede apostar a meterse en un condominio a buscar quienes son las servidoras domésticas.

Y aún y cuando pueda determinar quiénes son, ¿quién es el patrono?, ¿el señor de la casa o la señora de la casa y cómo se llama? Esa es información que... no hay forma alguna de que la Caja haga eso. Entonces, ¿qué es a lo que uno supone que hay que apostarle? Formación, información, concientización, educación, hasta asustar, si es el caso, de las consecuencias de no hacer las cosas bien y también apostarle, a que las trabajadoras hagan valer sus derechos: que denuncien, si es el caso. Aunque uno sabe que eso es muy complicado mientras exista la relación laboral. Aquí todas las denuncias se dan cuando ya no existe la relación laboral. Cuando se despidió a la empleada o la empleada renunció, ahí es cuando viene. Mientras exista la relación laboral (y eso esté al margen de la seguridad social) la probabilidad de que una servidora doméstica venga y denuncie es cero. Entonces, lo único que podría generar un tema de formalización de esta población (tanto en temas de valer los derechos laborales, el aguinaldo, las vacaciones, el salario mínimo, todo lo que es justicia social), en términos de la relación laboral más todos los temas de aseguramiento, creo que el único camino es educación y comunicación constante.

(...) la persona cuando ya llega a una edad avanzada, ya se pregunta ¿y qué pasa con mi pensión? ¿qué voy a hacer si me quedo sin trabajo? ¿qué voy a hacer si se van mis patronos? (el tema de las empleadas domésticas que están en casas de personas con mucho dinero, y diay se van para otro país y dejan botada a la empleada). Entonces esas preocupaciones surgen al puro final y ahí es cuando el empleador ve materializado el riesgo de que lo denuncien y que la Caja les haga un cobro retroactivo. Y como los derechos de los trabajadores son irrenunciables en la Caja, cualquiera puede venir a reclamar que durante 20 años no lo aseguraron y la Caja tiene que hacer el proceso para generar una factura por 20 años. (...) Eso es lo que normalmente se ve. Eso es lo que nosotros desearíamos evitar porque también tiene un costo altísimo generar esa factura que probablemente resulta incobrable.”

1/ Todas las declaraciones fueron grabadas en audio por la investigadora, con anuencia de la persona entrevistada. A su vez, toda persona entrevistada firmó la autorización escrita para hacer uso de sus declaraciones en esta investigación.

CÁPSULA 2. Nuevo reglamento para el seguro social de las trabajadoras domésticas remuneradas en Costa Rica

La Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, en su sesión número 8914 del 6 de julio del año 2017, aprobó el “REGLAMENTO PARA LA INSCRIPCIÓN DE PATRONOS Y EL ASEGURAMIENTO CONTRIBUTIVO DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS”. Este reglamento constituye un avance importante en la normativa nacional ya que facilita y acota la modalidad de aseguramiento para el servicio doméstico remunerado, según sus particularidades. A continuación, se citan fragmentos del reglamento.

“Artículo 5º: Escala de Bases Mínimas Contributivas Reducidas.

Se crea la Escala de Bases Mínimas Contributivas Reducidas, que equivalen a montos fijados como un porcentaje o proporción de la Base Mínima Contributiva y relacionadas con el salario reportado únicamente para las trabajadoras domésticas según la definición contenida en este Reglamento.

La Junta Directiva, con base en los criterios y recomendaciones de la Gerencia Financiera y la Dirección Actuarial y Económica, aprobará la escala de Bases Mínimas Contributivas Reducidas que va a regir periódicamente, quedando la posibilidad de que éstas sean diferentes para el Seguro de Salud y el Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte.”

“Artículo 8º: De la trabajadora doméstica con múltiples patronos.

En aquellas situaciones en las que una trabajadora doméstica labora para más de un patrono físico, cada uno de éstos, se encuentra en la obligación de inscribirse ante CCSS e incluir a esta trabajadora en las planillas mensuales. De tal manera que es factible que una única trabajadora doméstica se encuentre simultáneamente registrada con múltiples patronos.

Si la suma de los salarios reportados por los distintos patronos a favor de la trabajadora es superior a la Base Mínima Contributiva, cada uno de los patronos deberá pagar las cuotas calculadas sobre los salarios que ellos registraron. Si la suma de salarios reportados es inferior a la Base Mínima Contributiva, entonces, las contribuciones deberán distribuirse proporcionalmente a la fracción que representa el salario registrado por cada uno de los patronos del salario total.

En aquellos casos en que los patronos físicos estén acogidos a la escala de Bases Mínimas Contributivas Reducidas, entonces, las contribuciones deberán distribuirse proporcionalmente a la fracción que representa el salario registrado por cada uno de los patronos del salario total en función de esa escala de Bases Mínimas Contributivas Reducidas.”

CÁPSULA 3. Percepción sobre las y los empleadores del servicio doméstico remunerado.

Entrevista a profundidad a María del Carmen Cruz Martínez, Presidenta de la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES), el 21 de octubre del 2019:

“[¿Cuál son las características socioeconómicas de los hogares empleadores (patronos –as-)?] Tenemos de todo. Ahí sí tenemos de todo y en empleadores si hay de bajos, medios y súper recursos. (...) vieras que es algo como muy balanceado y tenemos como un promedio de que los que son tal vez de muy bajo -tal vez, ¿cómo le puedo decir? - de muy bajo nivel socioeconómico, pues son los que más buscan por días porque tal vez no nos buscan para tener una trabajadora para todo el mes, no es que no la necesiten, sino que el salario pues... sus alcances económicos no les ajusta porque no tienen suficiente dinero para tener a la trabajadora todo el día y todo el mes. Los de mediano, esos pues yo creo que son como los que pagan mejor. [¿Los de mediano no los de alto?] Los de alto son los que quisieran no pagar, si es posible. Las tratan mal, no les quieren pagar seguro, bueno... No todos, pero sí en su mayoría (...)Por eso es que nosotras decimos que no es que no puedan es que no tienen la voluntad de hacerlo.”

1/ Todas las declaraciones fueron grabadas en audio por la investigadora, con anuencia de la persona entrevistada. A su vez, toda persona entrevistada firmó la autorización escrita para hacer uso de sus declaraciones en esta investigación.

5. Propuesta de nuevo perfil ocupacional de las trabajadoras domésticas remuneradas

5.1 Antecedentes de fijación de salarios por competencias en el servicio doméstico remunerado en Costa Rica

La fijación del actual salario mínimo del servicio doméstico, asociado a ciertas competencias y tareas en Costa Rica se remonta a la actualización y modificación de las categorías básicas de esta categoría desde 1945. En la administración del Lic. Teodoro Picado, mediante el decreto Número 20. 20 de Junio de 1945, se determinaron salarios mínimos segmentados territorialmente y por subcategorías funcionales del servicio doméstico. La siguiente tabla muestra algunos de los datos recuperados.

TABLA 20. Salarios Mínimos. Administración del Lic. Teodoro Picado. Decreto Número 20. Publicado el 20 de Junio de 1945 en Costa Rica. (en colones)

PROVINCIA	CANTÓN	SEGMENTACIÓN FUNCIONAL	SALARIO MÍNIMO	REFERENCIA DE PAGO
San José	Cantón Central	Servicio doméstico, categoría “cocineras, lavanderas y sirvientas”	¢20	Por mes, con habitación y comida
		Servicio doméstico, categoría “niñeras”	¢15	Por mes, con habitación y comida
Heredia	General	Servicio doméstico, categoría “cocineras, lavanderas y sirvientas”	¢15	Por mes, con habitación y comida
		Servicio doméstico, categoría “niñeras”	¢10	Por mes, con habitación y comida
Alajuela	General	Servicio doméstico, categoría “aseo”	¢15	Por mes, con habitación y comida
		Servicio doméstico, categoría “niñeras”	¢12	Por mes, con habitación y comida
		Servicio doméstico, categoría “cocina”	¢20	Por mes, con habitación y comida
Limón	General	Servicio doméstico, categoría “cocinera”	¢25	Por mes, con habitación y comida
		Servicio doméstico, categoría “lavanderas, sirvientas y niñeras”	¢20	Por mes, con habitación y comida

Fuente: Secretaría de Trabajo y previsión Social (1945). Documentación impresa obtenida en entrevista a la Dirección de fijación de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, 11 de octubre del 2019. Con respaldo fotográfico.

Después de casi medio siglo de transformaciones, el salario mínimo del servicio doméstico en Costa Rica perdió cualquier tipo de segmentación: fue unificado territorialmente y se eliminaron las subcategorías ocupacionales, pero se mantuvieron brechas con respecto a la categoría de trabajador no calificado:

“[Sobre los salarios de la Tabla 20 de la provincia de San José, Cantón Central] (...) Lo que significa que si tomamos el salario mensual de ₡20 y lo dividimos entre 30 días, obtenemos el salario por jornada de ₡0.66, y este lo dividimos entre 8 que son las horas correspondientes a una jornada diurna, el valor por hora sería de ₡0.08 por hora. Para es entonces un Trabajador del Campo por hora, tenía un salario mínimo de ₡0.035; históricamente el salario mínimo fijado para el Servicio Doméstico se ha mantenido porcentualmente, muy por debajo del salario del Trabajador en Ocupación no Calificada, definido por jornada.

En el año 1953, existió una diferencia salarial aproximada del 300%; con el paso de los años, se disminuye la diferencia salarial, logrando en 1995 una diferencia del 23%, sin embargo; la diferencia incrementa nuevamente en forma paulatina, en ocasión a las fijaciones salariales diferenciadas, para cada categoría del Decreto de Salarios Mínimos, teniendo al día de hoy una diferencia salarial entre el Servicio Doméstico y el Trabajador en Ocupación No Calificada del 41.47%.”

(Hernández N., M y Hernández R., I: 2019, pág. 4).

En particular, de acuerdo con el Consejo Nacional de Salarios (2018b), para el año 2019 el salario mínimo del servicio doméstico remunerado es de ₡ 190.377,39. Este monto es inferior a los ₡ 309.143,36 que ese mismo decreto establece para el trabajador en ocupación no calificada - genérico- (en cuya categoría se encuentra el oficio de “misceláneo”, entre otros).

Ante esto, en agosto del 2019, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mediante Resolución CNS-RG-2-2019, tomó la decisión de eliminar la brecha salarial existente entre el salario mínimo del Servicio Doméstico y el Trabajador en Ocupación No calificada, otorgando en un plazo de 15 años un incremento anual de 2.33962% de forma adicional al incremento general de los salarios mínimos, para el Servicio Doméstico, hasta equiparar ambos salarios. Este constituye un paso importante en la disminución de brechas salariales entre el servicio doméstico remunerado y otras categorías ocupacionales análogas o comparables. Sin embargo, a pesar de que la última actualización de la “Definición de títulos y categorías ocupacionales” del Consejo Nacional de Salarios ocurrió en octubre del 2000, actualmente sigue sin resolverse el reconocimiento de diferentes competencias y responsabilidades que envuelve la multiplicidad de tareas en este servicio: ¿Se requieren las mismas habilidades para cuidar de una persona enferma que para barrer la casa? ¿Se puede partir de una misma remuneración para las dos funciones pese a su distinta naturaleza? Este es el reto que a continuación se aborda.

5.2 Antecedentes de fijación de salarios en el servicio doméstico remunerado en el mundo.

Una primera alternativa para responder estas interrogantes es analizar la forma en la que otros países las han resuelto. Los enfoques utilizados para determinar el salario del servicio doméstico remunerado pueden clasificarse en al menos cuatro categorías: 1- Tasa nacional de salario mínimo unificada, 2- Enfoque gradual, 3- Enfoque sectorial u ocupacional y 4- Enfoque mixto. El primer enfoque corresponde a una única tasa aplicable a todos los trabajadores de un país y se fundamenta en la idea de que cada persona trabajadora tiene los mismos derechos salariales. El segundo enfoque se refiere a cuando el mínimo para el trabajo doméstico se fija por debajo del salario mínimo nacional y propone incrementarlo paulatinamente hasta igualar el mínimo nacional. El tercer enfoque determina salarios diferenciados en sectores u ocupaciones de baja

remuneración, con el fin de proteger a las personas trabajadoras. Finalmente, el cuarto enfoque implica combinar dos o más de los enfoques anteriores (ref. OIT: 2018, pág.24). La siguiente tabla resume la modalidad usada por algunos países.

TABLA 21. Síntesis de los sistemas de salarios mínimos para los trabajadores domésticos en algunos países, según enfoque.

Tasa nacional de salario mínimo unificada	Enfoque gradual	Enfoque sectorial u ocupacional	Enfoque mixto
Estados Unidos	Chile	Suiza	Sudáfrica (sectorial, regional y por ocupación)
Brasil	Ecuador	Italia	Filipinas (sectorial, regional)
Argelia	Portugal	Austria	
Burkina Faso		Bostwana	
Colombia		India	
México		Namibia	
República de Moldova		Uruguay	
Países Bajos		Zambia	
Rusia		Tanzania	
España		Argentina	
Turquía			
Senegal			

Fuente: Adaptación propia de OIT (2018, pág. 120).

1/ Se verificó información en: Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina (2013), Secretaría de Estado de Asuntos Económicos de Suiza SECO (2016), Comisión Nacional de Salarios de Italia (2013) y Cebollada, M (2019).

Tal y como indica el Informe sobre Trabajo del hogar decente en América Latina, publicado por la Organización Internacional del Trabajo, una de las legislaciones latinoamericanas que destaca en materia de remuneración al servicio doméstico es la de Uruguay:

“Uruguay reconoció, a mitad de la década del 2000, y en coherencia con las reformas laborales que emprendió durante esos años, la necesidad de legislar sobre el sector del trabajo del hogar para acabar con la discriminación laboral que sufría. Dentro los países que incluye este estudio, Uruguay es el país con la legislación más avanzada en favor de condiciones decentes de trabajo para el trabajo doméstico” (Cebollada, M: 2019, pág. 7)

Uruguay es el primer país del mundo que ratificó el Convenio 189 de la OIT, es el país de América Latina con mayor porcentaje de formalización laboral en servicio doméstico (aunque aún el incumplimiento de la legislación es alto) y cuenta con modalidad diferenciada de aseguramiento para personas trabajadoras del servicio doméstico que no laboran a tiempo completo. A su vez, el salario mínimo para TDR en este país es un 25% más alto que el salario mínimo general.

En cuanto a la legislación de otros países latinoamericanos, Brasil es el país de la región con la mayor cantidad de personas trabajadoras del servicio doméstico y uno de los logros alcanzados en la legislación fue en 1988 cuando se estableció por ley el derecho de las personas trabajadoras del hogar a la misma base de remuneración que el resto de los trabajadores (as). Mientras Brasil reconoce una tasa nacional, Chile parte del enfoque gradual desde la aprobación de la Ley 20.279

en 2008. Argentina por otro lado, reconoce salarios a las personas ocupadas en servicio doméstico remunerado según cinco categorías, con retiro o sin retiro: categoría de supervisor, categoría de personas para tareas específicas, categoría de caseros, categoría de asistencia cuidado de personas, y categoría de personal para tareas generales.

También en Europa existen ejemplos de enfoque sectorial u ocupacional. Suiza reconoce cuatro categorías para el salario mínimo del servicio doméstico remunerado: categoría no calificada, categoría no calificado con al menos cuatro años de experiencia laboral, categoría de aprendiz con EFZ (certificado) y categoría de aprendiz con EBA (certificado). Finalmente, Italia establece 4 categorías: categoría nivel A para tareas genéricas (y nivel súper), categoría nivel B para tareas específicas (y nivel súper), categoría nivel súper C para la atención de personas no autosuficientes y categoría nivel D para tareas de alta responsabilidad, especialización y autonomía (y nivel súper).

En total, de acuerdo con la Guía sobre políticas en materia de salario mínimo de la OIT, “aproximadamente la mitad de los países aplican sistemas de salario mínimo simples, de ámbito nacional y/o regional” mientras que “la otra mitad de los países aplican sistemas más complejos que comprenden tasas múltiples por región, sector de la economía y/u ocupación”. OIT (2018, pág.26).

5.3 Criterios de expertos y expertas

Otro paso necesario para abordar la creación de un nuevo perfil ocupacional es consultar a expertos y expertas en el país sobre sus perspectivas y recomendaciones. Así, se realizó la consulta a departamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de la Caja Costarricense del Seguro Social, mediante entrevistas a profundidad (ver tabla).

A su vez, en el presente documento se considera la recomendación que realiza el Instituto Nacional de las Mujeres en su Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres 2018- 2030, sobre los elementos a incluir en la política pública asociada al trabajo doméstico (remunerado o no remunerado):

“(...) continuar con acciones estratégicas interinstitucionales e intersectoriales que contribuyan a reconocer y revalorizar el mundo del trabajo doméstico y de los cuidados, que mayoritariamente hacen las mujeres y que constituye fuente de riqueza para Costa Rica y bienestar para las familias.” (INAMU: 2018, pág. 73)

TABLA 22. Resumen de criterios de expertos y expertas en Costa Rica, sobre la elaboración del perfil ocupacional del trabajo doméstico remunerado (TDR), 2019

INDICADOR	CCSS	MTSS	
	Dirección a.i del Sistema Centralizado de Recaudación	Jefatura del Departamento de Fijación de Salarios	Jefatura de la Unidad de Género
Elementos que considerar en la elaboración de un perfil ocupacional para TDR	Tendencia en el mercado de contratos por tiempo fragmentado (por hora o jornada)	La definición salarial a partir de las diferentes funciones que realizan	La experiencia laboral de la trabajadora doméstica
	Existencia de labores de cuidado	Entender que los renglones ocupacionales de especialización tienen ciertas características que no necesariamente cumple toda servidora doméstica	El uso de tecnología en las tareas del hogar (por ejemplo, uso de computadora, televisor o internet para sus labores de cuidado).
	Sencillez en las subcategorías ocupacionales del TDR (4, 5 o 6 categorías puede volver compleja la efectividad de su aplicación y fiscalización)	El uso de tecnología en las tareas del hogar (por ejemplo, uso de cepillo eléctrico, lavadora, etc)	
Recomendaciones adicionales para avanzar en la formalización del TDR	Formación, educación y concientización	Promover una campaña para el establecimiento del contrato formal entre las partes	Considerar la inclusión de una representación patronal formal directa de este sector en las mesas de negociación.
	Información a los empleadores (focalizada y constante en el tiempo)		Sensibilizar a los patronos.
			Considerar al INA y a la Dirección de Migración en esfuerzos de coordinación de acciones.

Fuente: Entrevistas a profundidad aplicadas a actores clave de cada una de las unidades o departamentos por institución abordados.

5.4 Tareas y competencias de las personas ocupadas en TDR

La Ley N°8726, Ley de trabajo doméstico remunerado, define a las personas trabajadoras domésticas de la siguiente forma:

“Las personas trabajadoras domésticas son las que brindan asistencia y bienestar a una familia o persona, en forma remunerada; se dedican, en forma habitual y sistemática, a labores de limpieza, cocina, lavado, planchado y demás labores propias de un hogar, residencia o habitación particular, que no generan lucro para las personas empleadoras; también pueden asumir labores relativas al cuidado de personas, cuando así se acuerde entre las partes y estas se desarrollen en la casa de la persona atendida.(...)”

(Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica: 2009, Artículo 101)

Igualmente, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la última Definición de Títulos y Categorías Ocupacionales determina que:

“Servidoras Domésticas

Para los efectos de fijación y aplicación de los salarios mínimos, el renglón "Servidoras Domésticas" se refiere, únicamente, a aquellos trabajadores que presten sus servicios en el hogar, habitación o residencia habitual del patrono y que no implique lucro para éste último, en labores tales como aseo, cocina, lavado, planchado y otras tareas propias de un hogar.

Incluye el cuidado y acompañamiento de personas, siempre y cuando para ello no se requiera ningún tipo de conocimientos o preparación específica.

Cubre así mismo a trabajadores que prestan estos servicios en lugares, que si no son hogares tradicionales, son la "casa de habitación normal" de las personas de que se trate, como casas cùrales, monasterios, conventos, y otros lugares de permanencia voluntaria por tiempo indefinido, en las que las personas en razón de su vocación, dejan el hogar familiar y viven en estos establecimientos.

No cubre los lugares de estadía temporal, aún cuando los usuarios no tengan que pagar por su permanencia, ni los centros de internamiento como hospitales, asilos, orfanatos, albergues, centros penitenciarios y similares, centros de educación con internado, etc.

No cubre tampoco las labores de limpieza, preparación de alimentos, etc. en oficinas u otros establecimientos, aún cuando sean propiedad del mismo patrono al que se le prestan los servicio en su hogar. Tampoco cubre tareas en consultorios, bufetes y otro tipo de oficinas y similares que el patrono utilice en labores de lucro, aún cuando estén físicamente incorporadas a la casa de habitación.

No incluye a otros trabajadores que aún cuando presten sus servicios en el hogar del patrono quedan cubiertos por otros renglones ocupacionales del Decreto de Salarios Mínimos tales como jardineros, choferes, porteros, guardas, mandaderos, amas de llaves, mayordomos, secretarias, encargados de mantenimiento, etc.”

(Consejo Nacional de Salarios: 2000)

Pero ¿Qué tareas cumplen en la práctica las servidoras domésticas? Con el fin de profundizar sobre esta interrogante, se realizaron dos grupos focales el domingo 24 de diciembre en las instalaciones de ASTRADOMES (San José, Costa Rica) con trabajadoras domésticas remuneradas. De estos espacios se obtuvieron vivencias laborales e información sobre sus tareas

que, aunque no representan una muestra estadísticamente representativa, indagar fenómenos a profundidad, más allá de las encuestas, leyes y reglamentos.

Así, al comparar tareas con el Manual de Clasificación de Ocupaciones del INEC, los resultados obtenidos muestran que el 100% de las 13 participantes de los grupos focales²⁰, indican haber elaborado en sus trabajos al menos una tarea idéntica a los subgrupos ocupacionales #5152 “Ecónomos y mayordomos”, #9112 “Conserje” (tareas de aseo y orden) y #5150 “Cocineros”. El 92,31% de las participantes indican haber realizado labores propias del subgrupo ocupacional #5311 “Cuidador de niños” y #5322 “Trabajadores de los cuidados personales a domicilio”. El 46,15% de las participantes indican haber elaborado en sus trabajos al menos una tarea análoga al subgrupo ocupacional asociado a la “Portería” (#5414 “Guardas de protección), #9214 “Peón de jardinería” o/y labores de asistencia vehicular (#832 “Conductores”).

Así, la complejidad y amplitud de las tareas que indican realizar las participantes implica ejecutar con efectividad tareas compartidas son subgrupos ocupacionales adicionales al del subgrupo ocupacional #9111 “Empleada Doméstica”. La siguiente lista corresponde a las tareas efectuadas por al menos una de las participantes del grupo focal:

1. Subgrupos ocupacionales #5152 “Ecónomos y mayordomos”, #9112 “Conserje” (tareas de aseo y orden) y afines.
 - Supervisar otras empleadas en los hogares como personal doméstico
 - Comprar o controlar la adquisición de suministros y víveres
 - Controlar el almacenamiento y la distribución de suministros
 - Barrer o aspirar, lavar y pulir pisos, muebles y otros accesorios
 - Tender camas, limpiar cuartos de baño, suministrar toallas, jabón y artículos afines
 - Cuidar animales domésticos
 - Responder los teléfonos y entregar mensajes
 - Lavar los platos o vajillas
 - Lavar y planchar ropa
 - Reparar ropa
 - Limpiar, desinfectar y desodorizar cocinas, baños y sanitarios
 - Limpiar ventanas y otras superficies de vidrio.
 - Recoger la basura, vaciar contenedores y llevarla a áreas de eliminación de residuos
2. Subgrupo ocupacional #832 “Conductores” y afines
 - Asistir pasajeros de los vehículos
 - Determinar la ruta más apropiada al conducir
 - Asistir físicamente a pasajeros con discapacidad en el vehículo
 - Operar equipos para facilitar la subida y bajada de pasajeros con discapacidad.
3. Subgrupo ocupacional #5150 “Cocineros y afines”
 - Planear, preparar y cocinar comidas
 - Poner mesas con manteles limpios, cubiertos, vajilla y cristalería
 - Servir comida y bebida
 - Levantar las mesas y devolver los platos y cubiertos a la cocina

²⁰ 9 participantes en el grupo focal #1 y 4 participantes en el grupo focal #2

4. Subgrupo ocupacional #9214 “Peón de jardinería” y afines
 - Cavar y palear para limpiar zanjas u otras zonas de tierra
 - Regar, ralear y desherbar plantas a mano o utilizando herramientas manuales
 - Plantar

5. Subgrupo ocupacional de portería #5414 “Guardas de protección y afines”
 - Patrullar la casa y chequear puertas, ventanas y portones para prevenir y detectar signos de entradas no autorizadas
 - Controlar el acceso a la casa, monitorear y autorizar la entrada o salida de visitas
 - Circular entre las visitas, residentes de la casa o empleados para preservar el orden, proteger la propiedad, evitar robo o vandalismo y hacer cumplir las reglas de la casa.
 - Responder a alarmas, investigar disturbios y contactar a superiores, policía, o bomberos como sea apropiado

6. Subgrupos ocupacionales #5311 “Cuidador de niños” y #5322 “Trabajadores de los cuidados personales a domicilio” y afines.
 - Ser institutriz o hacer labores de enseñanza educativa
 - Ayudar a los niños a bañarse, vestirse y comer
 - Llevar y recoger a los niños en la escuela o para la recreación al aire libre
 - Jugar con los niños o entretenerlos leyéndoles cuentos
 - Asistir en la preparación de materiales y equipos para las actividades de recreación de los niños
 - Manejar el comportamiento de los niños y guiarlos en su desarrollo social
 - Disciplinar a los niños y hacer recomendaciones a los padres
 - Observar y monitorear niños mientras juegan
 - Mantener registros de niños en forma individual, incluyendo observaciones diarias e información sobre las actividades, comidas servidas y remedios o medicinas administradas
 - Mantener registros de cuidados de personas enfermas, con discapacidad o adultos mayores; sus enfermedades, progreso o problemas, reportar y cambiar opiniones sobre las observaciones con un supervisor o derivar las mismas a un médico, enfermera o trabajador de la salud, cuando sea necesario
 - Colocar y levantar a personas con dificultades de movilidad física, ayudar a moverse dentro de sus camas o a sillas de ruedas o vehículos y ayudarlos con el aseo y cuidado personal
 - Proveer a los pacientes y familias un soporte emocional
 - Cambiar ropa de cama, lavar y planchar la ropa de personas enfermas, con discapacidad o adultos mayores y limpiar las habitaciones de los mismos
 - Conversar con personas enfermas, con discapacidad o adultos mayores, o leer en voz alta para entretenerlos mental y físicamente
 - Planear, comprar, preparar y servir comidas a personas enfermas, con discapacidad o adultos mayores, de acuerdo a dietas prescritas
 - Asegurar que personas enfermas, con discapacidad o adultos mayores, tomen los medicamentos recetados a las horas correctas y asistirlos con la medicación si fuese requerido.

La mayoría de estas tareas se realizan con base a la experiencia propia y las indicaciones del jefe o jefa, sin existir en la mayoría de los casos algún tipo de capacitación. Particularmente destaca

que ninguna de las 13 participantes indicó haber recibido capacitación formal para las tareas asociadas al cuidado, pese a que incluyen actividades como dar medicamentos y tratar con personas no autosuficientes. Así, resulta evidente que la multiplicidad de tareas que desarrollan estas servidoras domésticas puede conllevar actividades de alta responsabilidad y que requieren de diferentes capacidades y competencias.

Igualmente, la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo 2017 reconoce la multiplicidad de tareas que las servidoras domésticas (o “ayuda externa en trabajo doméstico y de cuidado”) ejecutan en la práctica. En particular, reconoce las siguientes tareas domésticas sujetas a ayuda externa²¹:

- Preparación de alimentos de ayuda externa
- Limpieza interior de la vivienda de la ayuda externa
- Limpieza exterior de la vivienda de la ayuda externa
- Trabajo de jardinería interior de ayuda externa
- Trabajo de jardinería exterior de ayuda externa
- Reciclaje y eliminación de basura de ayuda externa
- Cuido de mascotas de ayuda externa
- Remodelación y reparaciones de la vivienda de la ayuda externa
- Clasificación, lavado y tendido de ropa de ayuda externa
- Planchado, doblado de ropa de ayuda externa
- Compras y acomodo de alimentos de ayuda externa
- Pagó o solicitó servicios del hogar
- Seguridad de la vivienda de ayuda externa
- Reparación y lavado de vehículo de ayuda externa
- Arreglo de electrodomésticos y equipo de ayuda externa
- Dar de comer a personas menores de 12 de ayuda externa
- Apoyo en cuidado personal a personas del hogar de 12 años y más de ayuda externa
- Alimentación y cuidado personal a totalmente dependientes de ayuda externa
- Apoyo en tareas educativas de ayuda externa
- Asistencia a actividades educativas de personas del hogar de ayuda externa
- Traslado de personas del hogar a servicios de salud, educación o cuidado personal de ayuda externa

De la recopilación anterior, resulta evidente que en la práctica las tareas efectuadas por las trabajadoras domésticas remuneradas superan los límites actuales de lo contemplado en la normativa y se traslapan, en ocasiones, con funciones análogas de otras categorías y subgrupos ocupacionales, sin que por ello se les reconozca necesariamente la diferencia salarial.

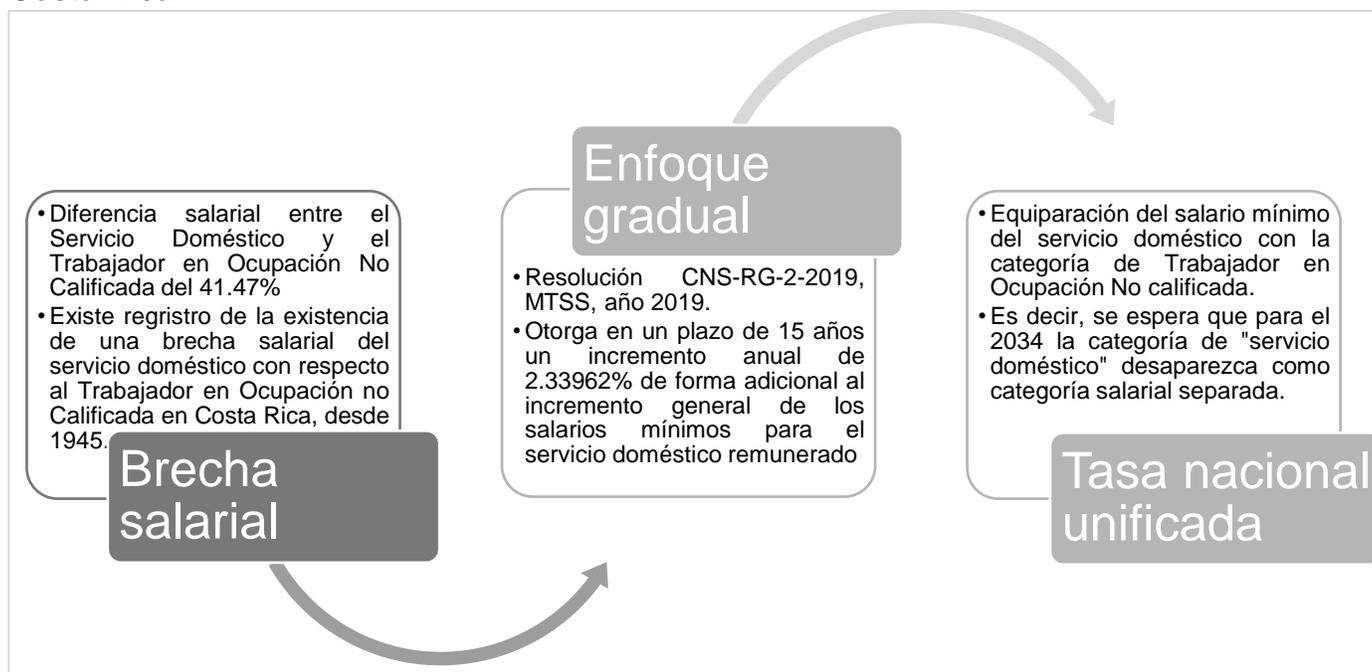
²¹ Variables D6 a D26

5.5 Propuesta de nuevo perfil ocupacional

De acuerdo con la Guía sobre políticas en materia de salario mínimo de la OIT, los criterios de fijación de un salario mínimo para las trabajadoras domésticas “deberían ser los mismos que para el resto de los trabajadores, y se debería respetar el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor” (OIT: 2018, pág. 123). A su vez, tal y como se desglosó en el apartado 5.2, “Antecedentes de fijación de salarios en el servicio doméstico remunerado en el mundo”, existen diferentes enfoques de fijación salarial (**tasa nacional de salario mínimo unificada, gradual, sectorial y mixto**). El enfoque por elegir depende de las condiciones de cada país.

En Costa Rica, el salario mínimo para la servidora doméstica remunerada actualmente se encuentra por debajo del mínimo correspondiente al Trabajador en Ocupación No calificada. Tal y como ya se explicó, para reducir esta brecha salarial el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social impulsará, mediante Resolución CNS-RG-2-2019, incrementos adicionales durante los siguientes 15 años hasta equiparar ambos salarios. Esto es lo que se denomina un **enfoque gradual**²² cuyo efecto final es alcanzar un enfoque de **tasa nacional de salario mínimo unificada**. La siguiente figura ilustra el proceso actualmente aprobado en Costa Rica.

FIGURA 1. Proceso actual de reconversión de la escala salarial de servicio doméstico en Costa Rica.



Fuente: De elaboración propia.

Este paso constituye un avance. Sin embargo, debe considerarse simultáneamente la existencia de otro problema adicional a la brecha salarial entre la categoría ocupacional “Servicio Doméstico” y “Trabajador en Ocupación No Calificada”: la multiplicidad de tareas en el servicio doméstico requiere en ocasiones competencias más complejas y de mayor responsabilidad, que involucran la atención de distintos miembros de la familia y sus necesidades:

²² “Este enfoque gradual abarca los casos en que el mínimo para el trabajo doméstico se fija inicialmente por debajo del salario mínimo nacional en vigor y se incrementa paulatinamente hasta igualar el nivel del mínimo nacional.” (OIT: 2018, pág. 123)

“El trabajo doméstico es el núcleo de la reproducción social de las personas. No sólo requiere energía física y emocional, sino que además y como aspecto más importante, sobre él también recae parte de la responsabilidad por la supervivencia, bienestar y felicidad de otras personas.” (Picchio, Antonella: 1999, pág. 202)

Así, se sugiere considerar, el **enfoque sectorial u ocupacional**²³, con el fin de reconocer la amplitud de las tareas que ejecuta una servidora doméstica. En donde, tal y como sugiere la Guía sobre políticas en materia de salario mínimo de la OIT, el criterio de categorización del enfoque ocupacional es el nivel de *competencias laborales*²⁴, las cuales corresponden a capacidades que, a su vez, están ligadas al nivel de responsabilidad que una actividad implica.

La reciente publicación de las Cuenta Satélite del Trabajo doméstico no remunerado (BCCR:2019), utiliza una segmentación de tareas en 9 categorías:

1. Preparación de alimentos
2. Limpieza y el mantenimiento de bienes
3. Limpieza y el mantenimiento del vestido
4. Cuidado, formación e instrucción de la niñez
5. Cuidado de personas dependientes
6. Cuidado de personas no dependientes
7. Organización de tareas domésticas
8. Compras, pagos o trámites del hogar
9. Servicios a la comunidad y a otros hogares

De estas 9 categorías, podemos considerar las primeras 8 como análogas a tareas propias del servicio doméstico remunerado. Sin embargo, pese a que 8 categorías permiten observar información de la mayor relevancia en las cuentas nacionales, puede ser una cantidad excesiva para la definición de perfiles ocupacionales. Así constituyen una importante referencia que debe ser reagrupada para los propósitos de esta investigación.

De esta forma, el presente trabajo parte de concebir que las labores domésticas como limpieza, planchado, lavado, preparación de alimentos y otras tareas generales del hogar (#1, #2, #3 y #8) son labores con grados de responsabilidad y competencias diferentes a las labores de cuidado y asistencia de niños (as), personas adultas mayores, personas enfermas y personas con discapacidad (#4, #5 y #6). También se parte de considerar un tercer grado de competencias y responsabilidad adicional correspondiente a aquellas personas trabajadoras del hogar que tengan a su cargo otras personas trabajadoras (es decir, que supervisan, coordinan, controlan y organizan un equipo) y que organizan las tareas domésticas (#7).

Por lo que, las 8 categorías desglosadas en las Cuentas Satélite pueden convertirse en 3, diferenciadas por nivel de competencias y responsabilidades, que, a su vez, pueden englobar los detalles de la enorme diversidad de tareas que este grupo ocupacional tiene en la práctica. Cabe destacar que encontrar el balance entre cantidad de categorías y viabilidad de aplicación es una tarea profundamente compleja. Por ello, se ha resuelto limitarse a la menor cantidad posible de

²³ “El nivel de competencias laborales puede ser más elevado en ciertas ocupaciones, y los trabajadores empleados en estas ocupaciones pueden tener una productividad más alta.” (OIT: 2018, pág. 25)

²⁴ “Capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada”. (OIT: 2012)

categorías en el nuevo perfil ocupacional (simplicidad), reconociendo únicamente las diferencias irreconciliables de competencias y responsabilidad (profundidad), dando como resultado 3 grupos ocupacionales en el servicio doméstico remunerado:

- 1- Trabajador (a) en Ocupación No Calificada del Servicio Doméstico
- 2- Trabajador (a) del cuidado en el Servicio Doméstico
- 3- Trabajador (a) supervisor del Servicio Doméstico

Para estimar el monto del salario mínimo por cada grupo ocupacional propuesto se procede a determinar el promedio del costo neto medio por hora de las categorías (de la 1 a la 8) que componen cada subgrupo. Así, para el subgrupo ocupacional “Trabajador (a) en Ocupación No Calificada del Servicio Doméstico”, compuesto por las categorías #1, #2, #3 y #8, el costo neto por hora promedio es de ₡1.328,5; para el grupo ocupacional “Trabajador (a) del cuidado en el Servicio Doméstico”, compuesto por las categorías #4, #5 y #6, el costo neto por hora promedio es de ₡1.758,8; y para el grupo ocupacional “Trabajador (a) supervisor del Servicio Doméstico” compuesto por las categorías #7, el costo neto por hora promedio es de ₡2.073,3.

Cabe destacar que, de acuerdo con las notas metodológicas de las Cuentas Satélite, estos promedios corresponden a montos derivados de la aplicación del método híbrido sobre los costos. Es decir, que los costos estimados corresponden a la combinación del método generalista²⁵ y el método de función equivalente²⁶, por lo que ya contienen la homologación de las tareas que realizan las servidoras domésticas y las que son análogas a otras categorías del Manual de Clasificación de Ocupaciones del INEC.

De lo anterior, se propone el siguiente perfil ocupacional para el servicio doméstico en Costa Rica:

²⁵ “Costo por hora de los servicios domésticos para todas las actividades” (BCCR:2019, pág. 19)

²⁶ “Costo por hora de las personas empleadas en ocupaciones equivalentes por tipo de actividad.” (BCCR:2019, pág. 19)

TABLA 23. Propuesta de nuevo perfil ocupacional para el servicio doméstico remunerado en Costa Rica. (en colones)

CATEGORÍA OCUPACIONAL	COMPETENCIAS	TAREAS	SALARIO MÍNIMO POR JORNADA ORDINARIA	SALARIO MÍNIMO MENSUAL
<p>#1: Trabajador (a) en Ocupación No Calificada del Servicio Doméstico</p>	<p>Aquella persona trabajadora que realiza tareas sencillas y rutinarias en las que predomina el esfuerzo físico sobre el mental y que pueden requerir la utilización de herramientas o equipos manuales, y que presta sus servicios en el hogar, habitación o residencia habitual del patrono y que no implique lucro para este último.</p> <p>Recibe instrucciones completas, por lo que requiere muy poca o ninguna iniciativa propia. Habitualmente recibe supervisión constante; la consecuencia del error la mayoría de las veces es insignificante.</p> <p>No utiliza instrumentos delicados o de mayor complejidad en su uso. Su poder de decisión es limitado. Generalmente, no requiere experiencia previa. Puede corresponderle trabajar en cadena o equipo, dentro de un sistema con subdivisión de tareas.</p>	<p>Generalmente le corresponde realizar diversas tareas, total o parcialmente, de complejidad similar a las que a continuación se señalan: aseo, cocina, lavado, planchado y otras tareas propias de un hogar. No incluye el cuidado y asistencia de niños (as), personas adultas mayores, personas enfermas y personas con discapacidad. Tampoco incluye a aquellas personas trabajadoras que tengan a su cargo otras personas trabajadoras (es decir, que organizan, supervisan o coordinan un equipo encargado de las tareas del hogar).</p> <p>Cubre así mismo a trabajadores que prestan estos servicios en lugares que, si no son hogares tradicionales, son la "casa de habitación normal" de las personas de que se trate, como casas cùrales, monasterios, conventos, y otros lugares de permanencia voluntaria por tiempo indefinido, en las que las personas en razón de su vocación dejan el hogar familiar y viven en estos establecimientos.</p> <p>No cubre los lugares de estadía temporal, aun cuando los usuarios no tengan que pagar por su permanencia, ni los centros de internamiento como hospitales, asilos, orfanatos, albergues, centros penitenciarios y similares, centros de educación con internado, etc.</p> <p>No cubre tampoco las labores de limpieza, preparación de alimentos, etc. en oficinas u otros establecimientos, aun cuando sean propiedad del mismo patrono al que se le prestan los servicios en su hogar. Tampoco cubre tareas en consultorios, bufetes y otro tipo de oficinas y similares que el patrono utilice en labores de lucro, aun cuando estén físicamente incorporadas a la casa de habitación.</p> <p>No incluye a otros trabajadores que aun cuando presten sus servicios en el hogar del patrono quedan cubiertos por otros renglones ocupacionales del Decreto de Salarios Míminos tales como jardineros, choferes, porteros, guardas, mandaderos, mayordomos, secretarias, encargados de mantenimiento, etc.</p>	<p>¢10.628,4</p>	<p>¢ 276.337,4</p>

<p>#2: Trabajador (a) del cuidado en el Servicio Doméstico</p>	<p>Aquella persona trabajadora que desempeña tareas que, aunque pueden ser repetitivas implican cierta complejidad, habilidad física, responsabilidad, esfuerzo mental e iniciativa, así como algunos conocimientos específicos, que presta sus servicios en el hogar, habitación o residencia habitual del patrono y que no implique lucro para este último. La experiencia y el conocimiento adquiridos le permiten algunas veces realizar sus tareas sin indicaciones detalladas.</p> <p>Recibe instrucciones del trabajo a realizar, pero puede decidir el procedimiento más eficaz para cumplirlas.</p> <p>Habitualmente recibe supervisión sobre su trabajo.</p> <p>Requiere conocimientos prácticos en el manejo de determinados instrumentos, máquinas o equipos; asimismo cierta habilidad física y mental para la ejecución de su trabajo.</p> <p>Tiene poder limitado de decisión, de acuerdo a las normas y procedimientos definidos por el patrón o patrona; la consecuencia del error puede ser significativa.</p> <p>Puede requerir experiencia previa.</p> <p>Requiere discreción, memorización de procedimientos, facilidad de palabra, buena dicción, tacto, buena presentación.</p>	<p>Incluye el cuidado y asistencia de niños (as), personas adultas mayores, personas enfermas y personas con discapacidad.</p> <p>Cubre así mismo a trabajadores que prestan estos servicios en lugares que, si no son hogares tradicionales, son la "casa de habitación normal" de las personas de que se trate, como casas cùrales, monasterios, conventos, y otros lugares de permanencia voluntaria por tiempo indefinido, en las que las personas en razón de su vocación dejan el hogar familiar y viven en estos establecimientos.</p> <p>No cubre los lugares de estadía temporal, aun cuando los usuarios no tengan que pagar por su permanencia, ni los centros de internamiento como hospitales, asilos, orfanatos, albergues, centros penitenciarios y similares, centros de educación con internado, etc.</p> <p>No cubre tampoco las labores en oficinas u otros establecimientos, aun cuando sean propiedad del mismo patrono al que se le prestan los servicio en su hogar.</p> <p>Tampoco cubre tareas en consultorios, bufetes y otro tipo de oficinas y similares que el patrono utilice en labores de lucro, aun cuando estén físicamente incorporadas a la casa de habitación.</p> <p>No incluye a otros trabajadores que aun cuando presten sus servicios en el hogar del patrono quedan cubiertos por otros renglones ocupacionales del Decreto de Salarios Mínimos</p>	<p>¢ 14.286,3</p>	<p>¢ 371.442,6</p>
---	---	---	-------------------	--------------------

<p>#3: Trabajador (a) supervisor (a) del Servicio Doméstico</p>	<p>Aquella persona trabajadora Aquella persona trabajadora que desempeña tareas que, aunque pueden ser repetitivas implican cierta complejidad, habilidad física, responsabilidad, esfuerzo mental e iniciativa, así como algunos conocimientos específicos, que presta sus servicios en el hogar, habitación o residencia habitual del patrono y que no implique lucro para este último. La experiencia y el conocimiento adquiridos le permiten algunas veces realizar sus tareas sin indicaciones detalladas. Recibe instrucciones de tipo general, realiza el trabajo con relativa independencia; se le evalúa por los resultados obtenidos. Requiere conocimiento y práctica en el manejo de instrumentos, máquinas y equipos propios de su trabajo, asimismo habilidad física y mental, que le permita la ejecución correcta de su trabajo, puede requerir creatividad e iniciativa. Según el caso, dispone de amplio criterio para decidir; la consecuencia del error es significativa y generalmente costosa. Requiere discreción, memorización de procedimientos, facilidad de palabra, buena dicción, tacto, buena presentación. Le corresponde ejercer supervisión sobre otros trabajadores de menor o igual calificación.</p>	<p>Incluye a aquellas personas trabajadoras del servicio doméstico que tengan a su cargo otras personas trabajadoras (es decir, que organizan, supervisan o coordinan un equipo encargado de las tareas del hogar).</p> <p>Cubre así mismo a trabajadores que prestan estos servicios en lugares que, si no son hogares tradicionales, son la "casa de habitación normal" de las personas de que se trate, como casas cùrales, monasterios, conventos, y otros lugares de permanencia voluntaria por tiempo indefinido, en las que las personas en razón de su vocación dejan el hogar familiar y viven en estos establecimientos.</p> <p>No cubre los lugares de estadía temporal, aun cuando los usuarios no tengan que pagar por su permanencia, ni los centros de internamiento como hospitales, asilos, orfanatos, albergues, centros penitenciarios y similares, centros de educación con internado, etc.</p> <p>No cubre tampoco las labores en oficinas u otros establecimientos, aun cuando sean propiedad del mismo patrono al que se le prestan los servicios en su hogar. Tampoco cubre tareas en consultorios, bufetes y otro tipo de oficinas y similares que el patrono utilice en labores de lucro, aun cuando estén físicamente incorporadas a la casa de habitación.</p> <p>No incluye a otros trabajadores que aun cuando presten sus servicios en el hogar del patrono quedan cubiertos por otros renglones ocupacionales del Decreto de Salarios Mínimos</p>	<p>¢ 16.586,0</p>	<p>¢ 431.236,9</p>
--	--	--	-------------------	--------------------

Fuente: De elaboración propia con base en: 1) Consejo Nacional de Salarios (2000). Perfiles ocupacionales. Resolución N° 03-2000; 2) INEC (2011). Manual de Clasificación de Ocupaciones de Costa Rica; 3) Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (2009). LEY 8726, Reforma del Capítulo Octavo del Título Segundo del Código de Trabajo, Ley N° 2 Ley del Trabajo Doméstico Remunerado; 4) BCCR (2019). Cuenta Satélite del Trabajo doméstico no remunerado; y 5) Organización Internacional del Trabajo (2018). Guía sobre políticas en materia de salario mínimo.

1/ Por jornada ordinaria entiéndase jornada de 8 horas diarias.

5.6 Armonía de la propuesta del nuevo perfil ocupacional para el servicio doméstico en Costa Rica

Sobre la propuesta desglosada en la tabla anterior, nótese lo siguiente:

- ✓ Que para los 3 grupos ocupacionales propuestos el salario mínimo mensual es superior al monto actual de ₡190.377,39 determinado para el servicio doméstico remunerado en el Decreto de Salarios Mínimos.
- ✓ Que para los 3 grupos ocupacionales propuestos se utilizaron como referencia las indicaciones del perfil ocupacional correspondiente a las categorías: Trabajadores No Calificados de Genéricos, Trabajadores Semicalificados de Genéricos y Trabajadores Calificados de Genéricos. Las tres categorías actualmente definidas por en la Resolución 3-2000 del MTSS constituyen una referencia para cerrar portillos, evitar traslape con otros renglones ocupacionales, e incluir variables como experiencia y responsabilidad.
- ✓ Que la cantidad propuesta de grupos ocupacionales parece ser razonable y proporcionada, de forma que su aplicación podría resultar viable para las diferentes entidades involucradas.
- ✓ Que en el caso del grupo ocupacional propuesto #1, “Trabajador (a) en Ocupación No Calificada del Servicio Doméstico”, se logra un salario mínimo por jornada superior a los actuales ₡10.358,55 de la categoría ocupacional “Trabajadores en Ocupación No Calificada”. La diferencia es de ₡269,8 por jornada, lo que resulta en una diferencia mensual de ₡7.015,1. Ante lo cual, este primer grupo ocupacional es armonioso con la actual Resolución CNS-RG-2-2019 del MTSS que pretende cerrar la brecha entre la categoría ocupacional “Servicio Doméstico” y la categoría “Trabajadores en Ocupación No Calificada”. Así, una posible transición al nuevo perfil ocupacional propuesto sería que dicha resolución se mantenga y adicionalmente se creen los grupos ocupacionales #2 y #3, “Trabajador (a) del cuidado en el Servicio Doméstico” y “Trabajador (a) supervisor (a) del Servicio Doméstico”.

6. Otras recomendaciones.

Las siguientes recomendaciones corresponden a la solicitud del equipo coordinador de considerar algunos atributos adicionales a los ya expuestos en la investigación.

6.1 Desarrollar campañas informativas

Las y los expertos consultados coinciden en la necesidad de hacer campañas comunicativas para informar y sensibilizar: 1) A la persona trabajadora sobre sus derechos, y 2) Al patrono (a) de las nuevas facilidades de aseguramiento y sus obligaciones. En particular, la Dirección a.i del Sistema Centralizado de Recaudación recomienda “información a los empleadores, focalizada y constante en el tiempo” (entrevista a profundidad: 2019), la Jefatura del Departamento de Fijación de Salarios del MTSS sugiere “promover una campaña para el establecimiento del contrato formal entre las partes” (entrevista a profundidad: 2019), la Jefatura de la Unidad de Género del MTSS recomienda “sensibilizar a los patronos” (entrevista a profundidad: 2019), la Presidenta de la Asociación de Trabajadoras Domésticas ASTRADOMES indica que los patronos no suelen saber de las facilidades del nuevo reglamento para asegurar a sus trabajadoras domésticas remuneradas y que cuando se les cuenta, “ellos comienzan a investigar y ya vienen y las aseguran” (entrevista a profundidad: 2019), y la informante clave de la Red de Mujeres del Centro de Derechos Sociales de la Persona Migrante CENDEROS, sugiere “trabajar con los patronos sobre el aseguramiento” (entrevista a profundidad: 2019).

Así resulta evidente la necesidad de concretar una campaña comunicativa sistemática, constante en el tiempo, focalizada y oportuna. Para esto se recomienda considerar que, tal y como se indicó en el apartado “3.2.7 Acceso a las TICs y segundo idioma de las personas ocupadas en TDR”, las tecnologías de la información más utilizadas por las personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado en Costa Rica al 2018, son el celular (95,21%) y el internet (73,79%). Estos pueden ser canales efectivos para una futura campaña informativa.

6.2 Considerar los medios de transporte de las trabajadoras domésticas remuneradas

CÁPSULA 4. Uso del transporte público de parte de las trabajadoras domésticas remuneradas.

Entrevista a profundidad a María del Carmen Cruz Martínez, Presidenta de la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES), el 21 de octubre del 2019:

“(...) a nosotras cuando nos llaman [las y los empleadores] y nosotras contestamos el teléfono, nos dicen que: digamos que, si es de Cartago, la quieren de Cartago para que no gaste ni tiempo ni dinero en pasajes, que, si es de Escazú, que sea del lado de Escazú o de algún alrededor. Igual hay muchas compañeras que por la necesidad del trabajo, ellas prefieren no decir que son de -que tienen que tomar dos buses- y tienen que gastar hasta mil colones o dos mil colones por día con tal de ganarse algo, porque no tienen tal vez del todo cómo sobrevivir. Hay muchas compañeras que si gastan mucho en transporte y el tiempo en llegar les lleva hasta dos horas, si están en horas pico. Que por lo general es en horas picos porque tienen que llegar al trabajo en la mañana y salir en la tarde.

1/ Todas las declaraciones fueron grabadas en audio por la investigadora, con anuencia de la persona entrevistada. A su vez, toda persona entrevistada firmó la autorización escrita para hacer uso de sus declaraciones en esta investigación.

En caso de que se desee contemplar alguna política asociada a los medios de transporte usados por las trabajadoras domésticas remuneradas, se sugiere observar que, de la aplicación de los dos grupos focales aplicados a trabajadoras y de la consulta a expertos (as), parece existir coincidencia en que esta población suele viajar en bus a sus trabajos (transporte público), transitar secciones de su trayecto a pie y trasladarse en “horas pico” (horas con alto volumen de vehículos).

6.3 Fomentar la asociatividad de las trabajadoras domésticas remuneradas

Las principales razones expuestas por las trabajadoras del servicio doméstico remunerado para acercarse a la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES), son, respectivamente: 1) Aprender sobre sus derechos laborales y 2) Recibir ayuda para encontrar trabajo. Igualmente, las participantes indican la existencia de actividades en ASTRADOMES que las incentiva a quedarse en la organización: 1) Reciben capacitaciones específicas y 2) Conviven con otras trabajadoras de su gremio, lo que las hace sentir acompañadas y las “libera del estrés”. ASTRADOMES también ha participado de procesos de diálogo con el Consejo Nacional de Salarios para mejorar las condiciones de estas trabajadoras.

También la informante entrevistada de la Red de Mujeres del Centro de Derechos Sociales de la Persona Migrante CENDEROS, indicó que las trabajadoras migrantes de este gremio se acercan a CENDEROS y aprenden sobre sus derechos laborales, ya que muchas veces desconocen incluso el monto del salario mínimo y la legislación nacional.

Así, fomentar la organización y asociatividad de estas trabajadoras les permite acceder a formación y grupos de apoyo, pero a su vez, les facilita el acceso a espacios de representación y negociación colectiva (de forma ocasional mientras la organización no tenga rango legal de sindicato). Por lo tanto, se recomienda fortalecer los diferentes mecanismos de asociatividad y representación formal del gremio.

CÁPSULA 5. Asociatividad y organización de las trabajadoras del servicio doméstico remunerado.

Entrevista a profundidad a María del Carmen Cruz Martínez, Presidenta de la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES), el 21 de octubre del 2019:

“(…) es como muy muy bajo el salario [de servidora doméstica] para poder sobrellevar una familia, que diga, pero ni siquiera pobremente porque ni siquiera eso. Y esa es como la discusión que nos tenemos en el Consejo de Salarios porque a mí me han invitado varias veces. Yo no tengo ahí una silla porque no soy sindicato, pero, sin embargo, a mí sí me han invitado varias veces como a ver cuáles son nuestros criterios para ver que por qué nosotras queremos que se nos aumente el salario (...) [Y ¿por qué cree que las trabajadoras domésticas deberían de asociarse a ASTRADOMES?] Porque ellas, principalmente, conocen sus derechos y comienzan también como a que se les levante la autoestima.”

1/ Todas las declaraciones fueron grabadas en audio por la investigadora, con anuencia de la persona entrevistada. A su vez, toda persona entrevistada firmó la autorización escrita para hacer uso de sus declaraciones en esta investigación.

6.4 Promover convenios para la población migrante

Otra recomendación de este informe es considerar la firma e implementación de convenios multilaterales de aseguramiento, ya que las trabajadoras domésticas remuneradas en condición de migrante suelen regresar a su país de nacimiento en algún momento de sus vidas (información brindada por las expertas consultadas en las entrevistas a profundidad a CENDEROS y ASTRADOMES). Particularmente, debe considerarse que, tal y como señala el apartado “3.1.2 Lugar de nacimiento de las personas ocupadas en TDR”, al 2018 en Costa Rica, la mayor población migrante dedicada al servicio doméstico remunerado en Costa Rica procede de Nicaragua. Del total de personas que laboran en trabajo doméstico remunerado, el 23,97% proviene de Nicaragua (esto es 40.923 personas). Esto sugiere priorizar la atención del impulso de políticas para la trabajadora doméstica remunerada migrante entre Costa Rica y Nicaragua.

De las entrevistas a profundidad también resulta evidente la necesidad de fomentar y reforzar acciones de coordinación interinstitucional entre la CCSS, el MTSS y la Dirección de Migración y Extranjería, con el fin de velar por el cumplimiento de las garantías laborales y los derechos humanos de las trabajadoras del servicio doméstico en condición de migrantes.

CÁPSULA 6. Sobre la población migrante trabajadora del servicio doméstico remunerado en Costa Rica

Entrevista a profundidad a Olinda Bravo Ramírez, de la Red de Mujeres del Centro de Derechos Sociales de la Persona Migrante (CENDEROS), el 13 de noviembre del 2019:

“(...) algunas mujeres no se aseguran porque dicen “me voy” y tal vez no han llegado a la edad de pensionarse entonces” me voy y todos esos años que coticé aquí quedan”. Si hubiera un convenio de reciprocidad, en el que las cuotas que yo coticé en este país fueran trasladadas para el otro país, sería excelentísimo. Por eso a veces las desmotiva también: “¿pero para que voy a estar cotizando? Si yo me voy a ir de aquí” (aunque a veces nunca se van y se quedan sin pensión), entonces, ¿para qué voy a cotizar si todo lo que yo aporté para el seguro no me lo van a dar, no me va a servir para nada.”

Entrevista a profundidad a María del Carmen Cruz Martínez, Presidenta de la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES), el 21 de octubre del 2019:

“Hemos muchas (yo soy migrante también) que sí nos quedamos viviendo acá pero sin dejar de ir allá. Porque yo tengo ya 23 años viviendo acá y yo nunca he dejado de ir. Yo voy cada dos meses, cada tres meses y siempre he estado acá. Entonces, aunque no tengo quizás una nueva fecha en la que yo diga “me voy a regresar” pero yo sí pienso “me voy a regresar”. En algún momento si Dios así me lo permite y no me muero, yo me voy a regresar cuando ya por lo menos tal vez no tenga muchas fuerzas para trabajar. La idea de todas las que nos venimos es esa. No quedarnos aquí para toda la vida, sino que venir, trabajar un tiempo, mientras tengamos fuerza para trabajar y después regresarnos a vivir a Nicaragua. (...) También hay muchas compañeras que tienen un propósito (por decirlo así). Tienen una deuda y tienen que pagarla entonces ellas se hacen como un cálculo: me voy dos años, trabajo dos años y ya cuando haya pagado la deuda me regreso, o bien sea, estoy haciendo mi casa, entonces me voy hasta que termine de hacer mi casa”

1/ Todas las declaraciones fueron grabadas en audio por la investigadora, con anuencia de la persona entrevistada. A su vez, toda persona entrevistada firmó la autorización escrita para hacer uso de sus declaraciones en esta investigación.

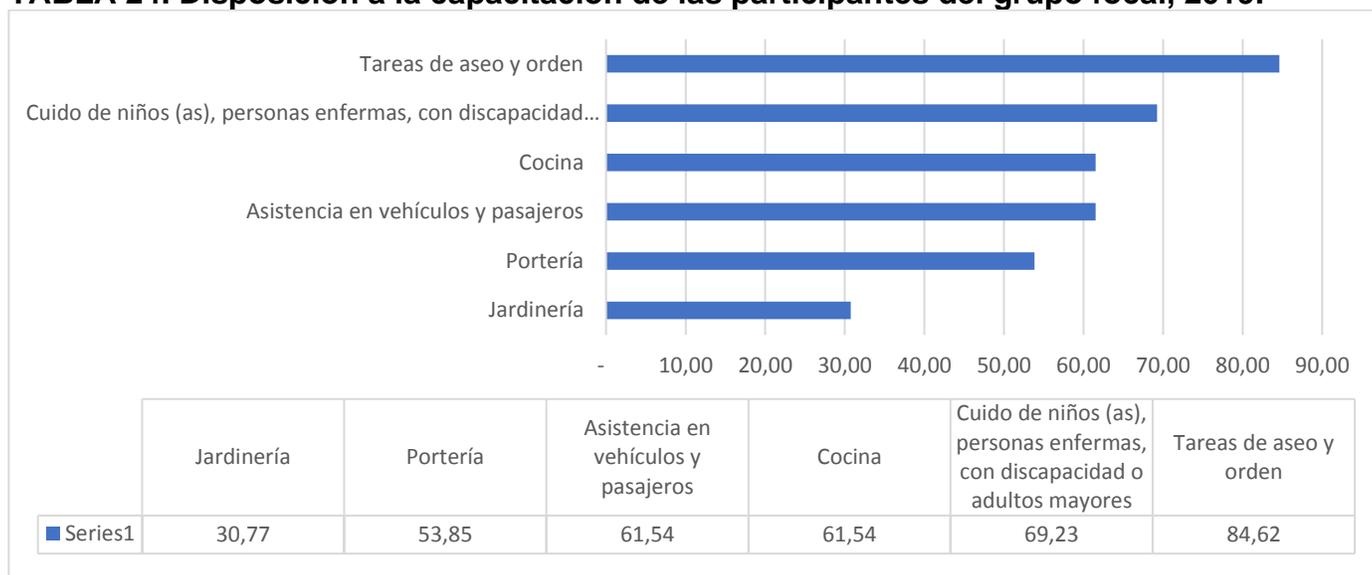
2/ Todas las vivencias personales son resguardadas mediante identidad protegida para evitar cualquier acción que perjudique intencional o accidentalmente a la informante.

6.5 Desarrollar y fortalecer programas de capacitación

El acceso a capacitación especializada podría permitirle acceder a las trabajadoras domésticas remuneradas a mejores salarios. De las entrevistas a profundidad, destaca que la Presidenta de la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES), indica que con un certificado de cocina o de cuidado de adulto mayor “ya pueden cobrar como tiene que ser” (entrevista a profundidad: 2019). A su vez, se aplicó un cuestionario de disponibilidad a la capacitación a las participantes de los dos grupos focales aplicados a trabajadoras domésticas remuneradas. Los resultados se muestran en la siguiente tabla.

La mayoría de las participantes quieren recibir algún tipo de capacitación en tareas de aseo y orden, seguido por capacitaciones en tareas de cuidado. Sobre las tareas de cocina y labores de asistencia en vehículos (incluye aprender a conducir), las participantes muestran el mismo nivel de preferencia por ambas. Finalmente, la menor disposición a la capacitación se muestra para las tareas de portería y jardinería.

TABLA 24. Disposición a la capacitación de las participantes del grupo focal, 2019.



Fuente: De elaboración propia con base en los resultados de 13 cuestionarios aplicados a los dos grupos focales de la investigación.

La diversidad de tareas y responsabilidades asumidas por las trabajadoras del servicio doméstico requiere de múltiples competencias. Algunas de esas competencias pueden ser especializadas (como las tareas de cuidado). Los resultados del grupo focal y las entrevistas a profundidad refuerzan la idea de que existe disponibilidad de las trabajadoras para recibir capacitaciones. Así, se recomienda considerar un programa de capacitaciones con el INA y otras entidades.

Cabe destacar que, aunque ya han existido esfuerzos al respecto, se recomienda elaborar los programas a partir de la realidad socioeconómica de este grupo ocupacional. Por ejemplo, algunas barreras como el nivel educativo pueden impedir inclusive el ingreso a los programas convencionales: tal y como muestra el apartado “3.2.5 Nivel de instrucción de las personas ocupadas en TDR”, el 82,14% de las trabajadoras domésticas remuneradas cuentan con algún grado menor a la secundaria académica completa.

7. Conclusiones

Al 2018 en Costa Rica, 170.662 personas se encontraban directamente relacionadas con el trabajo doméstico remunerado como fuente de ingresos principal, secundaria o ambas, en donde, el 94% se dedica exclusivamente a este empleo. El 88.37% son mujeres y casi nunca aseguradas por el patrón (suelen asegurarse por algún familiar o del todo, no se aseguran). El 64,95% de las personas ocupadas en trabajo doméstico como actividad principal, secundaria o ambas, reciben como forma de pago un sueldo o salario fijo, seguido por quienes reciben pago por hora (un 19,54%) y quienes reciben pago por jornal o día de trabajo (13,52%). Sobre los hogares contratantes, no es posible concluir a partir de una muestra estadísticamente representativa el perfil socioeconómico de todos los hogares empleadores del servicio doméstico, debido a la escasez de datos asociados. Sin embargo, considerando las observaciones metodológicas del apartado 4 sobre la fracción de hogares indagada por la ENUT 2017 (base privada con factor de expansión diferenciado), podemos puntualizar que estos hogares: son mayoritariamente de zona urbana, sin jefatura de hogar compartida, con jefaturas en edad promedio de 47 años y mayoritariamente hombres. A su vez, la Caja Costarricense del Seguro Social cuenta con información básica sobre los hogares empleadores que sí aseguran a sus servidoras domésticas. Sobre estos hogares sabemos que: la mayoría de los patronos que asegura a sus trabajadoras domésticas son mujeres, el 43% son personas que están entre 45 y 65 años, y el 90% son costarricenses.

Mientras las personas trabajadoras del servicio doméstico deben cubrir una multiplicidad de labores poco delimitadas en la práctica, también tienen que lidiar con condiciones laborales precarias que suelen implicar ausencia de seguro social y de otras garantías. La firma de contratos formales para este sector sigue sin ser una costumbre en Costa Rica. Preocupa que estas condiciones refuerzan las brechas de género existentes pues reproduce y refuerza el patrón de menospreciar o infravalorar las labores de cuidado y reproducción, asociadas por en el patriarcado a la mujer. Efectivamente, la mayor parte de trabajadoras en este gremio son mujeres.

De ahí la importancia de elaborar una propuesta de perfil ocupacional para el servicio doméstico, que reconozca las diferentes competencias y responsabilidades que estas trabajadoras asumen.

Para determinar un nuevo perfil ocupacional del trabajo doméstico remunerado se recomienda considerar el enfoque sectorial u ocupacional. De las muchas categorías y subgrupos de tareas que abarca el servicio doméstico, se ha resuelto limitarse a la menor cantidad posible de categorías en el nuevo perfil ocupacional (simplicidad), reconociendo únicamente las diferencias irreconciliables de competencias y responsabilidad (profundidad), dando como resultado 3 grupos ocupacionales en el servicio doméstico remunerado: 1) Trabajador (a) en Ocupación No Calificada del Servicio Doméstico, 2) Trabajador (a) del cuidado en el Servicio Doméstico, y 3) Trabajador (a) supervisor del Servicio Doméstico.

Finalmente, se adicionan otras recomendaciones finales: desarrollar campañas informativas, considerar los medios de transporte usados por las trabajadoras domésticas remuneradas, fomentar la asociatividad de las trabajadoras domésticas remuneradas, promover convenios para la población migrante, y desarrollar y fortalecer programas de capacitación.

8. Bibliografía.

- Abarca, R; Alpízar, F; Sibaja, G y Rojas, C (2012). Técnicas cualitativas de investigación. Editorial Universidad de Costa Rica. San José.
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (2009). LEY 8726, Reforma del Capítulo Octavo del Título Segundo del Código de Trabajo, Ley N° 2 Ley del Trabajo Doméstico Remunerado. Consultar en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?para_m1=NRTC&nValor1=1&nValor2=65900&nValor3=77180&strTipM=TC
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (2015). Ley de contabilización del aporte del trabajo doméstico no remunerado en Costa Rica, Ley N° 9325. Consultar en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?para_m1=NRTC&nValor1=1&nValor2=80557&nValor3=102244&strTipM=TC
- BCCR (2019). Cuenta Satélite del Trabajo doméstico no remunerado. Consultar en: <https://www.bccr.fi.cr/seccion-indicadores-economicos/cuenta-sat%C3%A9lite-del-trabajo-dom%C3%A9stico-no-remunerado>
- BCCR (2019). Indicadores económicos. Consultar en: <https://www.bccr.fi.cr/SitePages/default.aspx>
- Bensusán, G (2019). Perfil del trabajo doméstico remunerado en México. Serie publicada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Caja Costarricense del Seguro Social (2017). Reglamento para la inscripción de patronos y el aseguramiento contributivo de las trabajadoras domésticas. Publicado en la Gaceta N° 179 viernes 21 de julio del 2017. Consultar en: <https://observatoriodegenero.poder-judicial.go.cr/wp-content/uploads/2017/08/Reglamento-para-el-aseguramiento-de-las-trabajadoras-domesticas.pdf>
- Carcedo, A; Chaves, M; Lexartza, L y Sánchez, A (2019). La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial. OIT Américas, Informe Técnico #16. Consultar en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf
- Carvajal, I., & Vega, L. (2015). Estimación del valor económico del trabajo no remunerado en Costa Rica. Resultados e ilustración metodológica. Estudios Demográficos Y Urbanos, 30(3 (90)), 691-724. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/24721837>
- Cebollada G, Marta (2019). Trabajo del hogar decente en América Latina. Buenas prácticas y aprendizajes para el caso mexicano. Publicado por la Organización Internacional del Trabajo.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2016). Clasificación de Actividades de Uso del Tiempo para América Latina y el Caribe (CAUTAL). Consultar en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39624/4/S1600508_es.pdf
- Comisión Nacional de Salarios de Italia (2013). Acuerdo nacional colectivo de trabajo (2013). Publicado en la Asociación Nacional de Trabajadoras Domésticas de Italia. Consultar en: <https://www.assindatcolf.it/informazioni-tecniche/contratto-nazionale-del-lavoro/>
- Consejo Nacional de Salarios (2000). Perfiles ocupacionales. RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 03-2000. Publicado en Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Consultar en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=45623
- Consejo Nacional de Salarios (2017a). Acta de la Sesión ordinaria N° 5469, 04 de diciembre, 2017. Punto 2: Análisis y revisión de incremento diferenciado para el servicio doméstico. Consultar

- en: <http://www.mtss.go.cr/elministerio/consejotripartitosydialogosocial/consejo-nacional-de-salarios/actas%20cns/2017/5469-2017.pdf>
- Consejo Nacional de Salarios (2017b). RESOLUCIÓN CNS-RG-4-2017. RESOLUCIÓN SOBRE LA REVISIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS PARA EL PUESTO DE SERVICIO DOMÉSTICO, QUE REGIRÁ A PARTIR DEL 01 DE ENERO DEL 2018. Publicado en La Gaceta N°5, viernes 12 de enero del 2018. Consultar en: https://www.imprentanacional.go.cr/pub/2018/01/12/COMP_12_01_2018.pdf
- Consejo Nacional de Salarios (2018b). Lista de salarios al 2019. Publicado en Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Consultar en: http://www.mtss.go.cr/temas-laborales/salarios/Documentos-Salarios/Lista_Salarios_2019.pdf
- Hernández N., M y Hernández R., I (2019). Estudio CNS-DSM-ES-1-2019: Renglón ocupacional del servicio doméstico. Elaborado por. Dirección de fijación de salarios. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica.
- Hernández Sampieri, R et al (2010). Metodología de la investigación. Quinta Edición. Mc Graw Hill.
- INAMU (2018). Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres 2018- 2030. Consultar en: <https://www.inamu.go.cr/documents/10179/401246/INAMU+PIEG+2018-2030+NEW.pdf/f8333d70-df04-417e-bbe9-c48c412a3cfb>
- INEC (2011). Clasificación de Ocupaciones de Costa Rica. Consultar en: http://www.inec.go.cr/sites/default/files/documentos/inec_institucional/metodologias/documentos_metodologicos/38_metodologia_ocupaciones_2011.pdf
- INEC (2017). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2017. Resultados generales, metodología y datos desglosados. Consultar en: <http://www.inec.go.cr/encuesta-nacional-de-uso-del-tiempo>
- INEC (2018a). Encuesta Continua de Empleo del I al IV Trimestre 2018. Resultados generales, metodología y datos desglosados. Consultar en: <http://www.inec.go.cr/encuestas/encuesta-continua-de-empleo>
- INEC (2018b). Encuesta Nacional de Hogares 2018 (julio). Resultados generales, metodología y datos desglosados. Consultar en: http://www.inec.go.cr/encuestas/encuesta-nacional-de-hogares?keys=&at=All&prd=All&field_anio_documento_value%5Bvalue%5D%5Bdate%5D=2018
- INEC (2019a). Encuesta Continua de Empleo I Trimestre. Consultar en: <http://www.inec.go.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/receit2019.pdf>
- INEC (2019b). Respuesta a correo electrónico de consulta institucional. Rocío Portilla. 25 de octubre del 2019. Correo de verificación: rocio.portilla@inec.go.cr.
- MIDEPLAN (2017). Índice de Desarrollo Social Cantonal de Costa Rica 2017. Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. Consultar en: <https://documentos.mideplan.go.cr/share/s/T3CmePFRSdCAUc1q50kZQA>
- MTSS (2019a). Resolución CNS-RG-2-2019. Gaceta Alcance N°151, 13 de agosto del 2019. Consultar en: https://www.imprentanacional.go.cr/pub/2019/08/13/COMP_13_08_2019.pdf
- Nieto, M. (2000). La clasificación de la situación en el trabajo y los estudios de mercados de trabajo: El caso de los trabajadores a domicilio. Estudios Demográficos Y Urbanos, 15(3 (45)), 583-612. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/40315048>
- OCDE (2018). Estudios económicos de la OCDE: Costa Rica 2018. Consultar en: <https://www.oecd.org/eco/surveys/Costa-Rica-2018-Estudios-Economicos-de-la-OCDE.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (1951). C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). Consultar en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

- Organización Internacional del Trabajo (2007). Resolución sobre la actualización de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones. Consultar en: <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/docs/resol08.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2009). Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente. Editoras María Elena Valenzuela y Claudia Mora. Primera edición 2009. Consultar en: http://www.oit.org/wcm5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_180549.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2011). C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Consultar en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189
- Organización Internacional del Trabajo (2012). ¿Qué es competencia laboral? Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. Consultar en: <http://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/1-%C2%BFqu%C3%A9-competicencia-laboral>
- Organización Internacional del Trabajo (2013). Trabajo doméstico remunerado en el Perú: situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la recomendación 201 de la OIT. Consultar en: https://www.ilo.org/wcm5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_213173.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2015). Perfil Sociodemográfico y Económico de las Trabajadoras del Hogar en Bolivia: énfasis en la cobertura de la seguridad social. Consultar en: https://www.ilo.org/wcm5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_412959.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2018). Guía sobre políticas en materia de salario mínimo. Consultar en: https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_542028/lang--es/index.htm
- Patton, M (2002). Qualitative research and evaluation methods. Tercera edición. United States of America: Sage Publications.
- PEN (2019). Estado de la Nación 2018. Consultar en: <https://www.estadonacion.or.cr/2018/assets/en2018.pdf>
- Pereyra, F (2017). Trabajadoras domésticas y protección social en Argentina: avances y desafíos pendientes. Serie documentos de trabajo N°15, Organización Internacional del Trabajo. Consultar en: https://www.ilo.org/wcm5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_592331.pdf
- Picchio, Antonella (1999). Visibilidad analítica y política del trabajo de reproducción social. En el libro: Mujeres y economía: nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas. Cristina Carrasco (Ed). Editorial S.A, Barcelona.
- PNUD (2016). Atlas de desarrollo humano cantonal de Costa Rica 2016. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Consultar en: <https://www.cr.undp.org/>
- Quirós V, M (2019). Impacto financiero de la modalidad de aseguramiento contributivo bajo el beneficio reducido de las trabajadoras domésticas en el Seguro de Salud y Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte. CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL. PRESIDENCIA EJECUTIVA. DIRECCIÓN ACTUARIAL Y ECONÓMICA. EST 031 2019.
- Secretaría de Estado de Asuntos Económicos de Suiza SECO (2016). Ordenanza sobre el contrato de trabajo estándar para trabajadores domésticos (NAV Hauswirtschaft) - Modificación del 9 de diciembre de 2016. Consultar en:

https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/normalarbeitsvertraege/Normalarbeitsvertraege_Bund.html

- Secretaría de Trabajo y previsión Social (1945). Salarios Mínimos. Administración del Lic. Teodoro Picado. Decreto Número 20. 20 de Junio de 1945. Documentación impresa obtenida en entrevista a la Dirección de fijación de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, 11 de octubre del 2019. Con respaldo fotográfico.
- Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina (2013). Ley 26.844. Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Consultar en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm>
- Stewart, D; Shamdasani, P; Rook, D (2007). Focus group: theory and practice. Segunda edición. United States of America, Sage Publications.
- Trejos, J.D (2015). The application of minimum wages in the domestic work sector in Costa Rica. Investigación elaborada para la Organización Internacional del Trabajo. Consultar en: https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/domestic-workers/WCMS_459075/lang--en/index.htm
- UNIFEM (2009). EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO, La Institucionalización Sociocultural y Jurídica de la Desigualdad. Resúmenes de estudios de la Región Centroamericana y República Dominicana. Línea Estratégica: Autonomía Económica Agencia Española de las Mujeres de Cooperación Internacional para el Desarrollo. Publicado por Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer. Consultar en: [file:///C:/Users/Sof%C3%ADa/Downloads/1251-EL_TRABAJO_DOMESTICO_REMUNERADO%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Sof%C3%ADa/Downloads/1251-EL_TRABAJO_DOMESTICO_REMUNERADO%20(2).pdf)