

**Pedí manos y llegaron mujeres: Situación jurídica de las trabajadoras domésticas nicaragüenses en Costa Rica**  
**I asked for hands and women arrived: Legal status of Nicaraguan domestic workers in Costa Rica**

José Daniel Romero Alvarado<sup>1</sup>  
jdromero0698@gmail.com  
Código ORCID 0000-0001-9142-5167

<https://doi.org/10.5377/derecho.v1i33.15727>

Fecha de recibido: Julio de 2022 / Fecha de aprobación: Diciembre de 2022

### Resumen

En la presente investigación se analiza desde una perspectiva crítica la situación que enfrentan las mujeres nicaragüenses trabajadoras domésticas migrantes en Costa Rica. Sus vivencias reflejan serios conflictos que rodean los esfuerzos orientados a la ejecución de articulaciones teóricas y prácticas entre la condición de ser mujer migrante y trabajadora doméstica. El estudio se realizó recolectando información jurídica de la legislación costarricense para combinarla con investigaciones especializadas sobre el trabajo doméstico y anécdotas (en su mayoría) de las trabajadoras domésticas nicaragüenses migrantes en Costa Rica afiliadas a ASTRADOMES (Asociación de Trabajadoras Domésticas en Costa Rica). Dichas vivencias permiten visibilizar las vulneraciones de los derechos fundamentales y laborales que atraviesa este sector en su integración social y laboral.

### Palabras Clave

Derechos laborales / migración laboral / migración nicaragüense / trabajo doméstico / trabajadoras migrantes.

### Abstract

This research analyzes from a critical perspective the situation they faced by domestic working migrants women in Costa Rica. Their experiences show a serious conflicts that surrounding the efforts aimed at the execution of theoretical articulation and practice among the conditions of be women and domestic worker. The study was carried out by collecting legal information from Costa Rican law to combine it with specialized research on the domestic work. The study was carried out by collecting legal information from Costa Rican law to combine it with specialized research on the affiliated to ASTRADOMES (Asociación de trabajadoras Domésticas en Costa Rica). These experiences allow us to visualize this vulnerability of the fundamental and labor rights that this sector is going through in its social integration and labor.

### Key words

Labors rights/ Labor Migration/ Nicaraguan Migration/ Domestic Work/ Migrants worker.

---

<sup>1</sup>El autor es nicaragüense, Licenciado en Derecho por la Universidad Centroamericana de Nicaragua, Maestrando en Derechos Humanos y Cultura de Paz por la Universidad Centroamericana de Nicaragua. Instructor legal del Bufete Jurídico de la Universidad Centroamericana.

## Tabla de contenido

**Introducción. 1. El fenómeno de las migraciones de las mujeres nicaragüenses en Costa Rica.** 1.1. Antecedentes de la migración femenina nicaragüense a Costa Rica. 1.2. El trabajo doméstico remunerado en el contexto del sistema migratorio intrarregional entre Nicaragua y Costa Rica. **2. Situación de los derechos de las trabajadoras domésticas nicaragüenses migrantes en Costa Rica.** 2.1 Inserción laboral de las migrantes nicaragüenses. 2.2 Vulneraciones de Derechos laborales. 2.2.1 Contratos laborales. 2.2.2. Salario y actividades realizadas. 2.2.3. Jornadas laborales. 2.2.4. Seguridad Social. 2.2.5. Décimo tercer mes. 2.2.6. Derecho sindical. 2.2.7. Acoso y violencia laboral. 2.3. Vulneraciones a los derechos fundamentales. 2.3.1. Trabajo doméstico y Covid 19 (derecho a la salud y otros derechos fundamentales). 2.3.2. Derecho a la educación. 2.3.3. Acceso a la justicia. **3. Principales instrumentos jurídicos internacionales de protección de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras domésticas migrantes. Conclusiones. Recomendaciones. Referencias Bibliográficas.**

### Introducción

La migración internacional, hoy más que nunca está considerada como relevante en el primer orden del debate internacional. En la actualidad millones de personas en el mundo<sup>2</sup> abandonan sus países de origen hacia otros territorios de destino. Aunque la migración internacional es un fenómeno multicausal<sup>3</sup>, en el caso específico de Nicaragua, la mayoría de los casos están vinculados a impactos ambientales como el terremoto de 1972, vaivenes políticos (guerras civiles, revolución, crisis políticas) y procesos de modernización económica en los países de destino<sup>4</sup>.

La migración es uno de los fenómenos globales más relevantes de las últimas décadas. Su relación con el proceso de la globalización y sus asuntos relacionados con las estrategias de desarrollo; su inevitable impacto en ámbitos económicos, sociales, culturales y políticos en países de destino, tránsito u origen; la creciente vulnerabilidad

---

<sup>2</sup> “El número estimado de migrantes internacionales es de 272 millones de personas” (OIM, 2020, p.11). Un 15% de este total de la población migrante del mundo proviene de América Latina y el Caribe, lo cierto es que estos datos solo toman en cuenta aquellos que se encuentran bajo un *status* migratorio regular, por lo cual no existe una cifra exacta.

<sup>3</sup> Las razones del desplazamiento humano son múltiples, hay diversos factores de atracción y empuje que se combinan para movilizar a las personas hacia nuevos territorios, entre ellas la OIM en sus distintos informes, destaca como principales causas aquellas derivadas por razones políticas como la violencia política, persecuciones políticas y la violencia estructural que puede repercutir otras dimensiones de la realidad del país como las económicas y sociales, las específicamente económicas como la falta de oportunidades laborales, sociales como es la inseguridad ciudadana, factores ecológicos como el cambio climático y las bélicas como las guerras civiles.

<sup>4</sup> En base a un estudio realizado por el grupo Dialogo Interamericano (2022), la intensificación de la migración nicaragüense se da a partir del siglo XX, cuenta con 6 ciclos migratorios, el primero entre 1972 y 1974 relacionado al terremoto, el segundo entre 1977 y 1980 con la guerra civil, el tercero entre 1981 y 1989 con la revolución sandinista y la guerra de la contra, el cuarto entre 1990 y los 2000 con el proceso de reconstrucción y pacificación, el quinto entre el 2001-2017 relativo a la modernización económica de Costa Rica y el último a partir de 2018 con la crisis política.

de las personas trabajadoras migrantes respecto a la explotación laboral, la exclusión social y la negación de otros derechos básicos, son entre otras, algunas de sus características.

El desplazamiento humano no es una manifestación reciente y menos aún exclusivo de los países denominados del primer mundo; en el caso específico de este artículo la migración nicaragüense a Costa Rica no es nueva y tampoco puede asociarse al contexto de la globalización, ya que este es un fenómeno de vieja data, que forma parte de la historia de ambos países, siendo como se observara más adelante la inmigración nicaragüense la más numerosa de ese país.

No obstante a pesar de que Costa Rica ha sido un país receptor de la población migrante y refugiada nicaragüense, guarda una historia de unión y rechazo, ya que no todas las personas gozan de los mismos derechos, en especial algunos grupos de la población migrante, como: los trabajadores de escasos o nula calificación, quienes laboran en la economía clandestina; los buscadores de asilo ante el ACNUR; los migrantes irregulares y las mujeres, estas últimas debido a que en ellas se interseccionan múltiples condiciones de vulnerabilidad (su condición de mujer, su condición de migrante y su condición de pobreza).

En Costa Rica el 12% de la población ocupada femenina labora en el trabajo doméstico, este se trata de un sector en aumento estructural por la creciente tasa de incorporación laboral femenina. Esta creciente demanda de trabajadoras domésticas se ha visto satisfecha por la gran proporción de mujeres migrantes nicaragüenses que se han incorporado a este sector. Para las mujeres nicaragüenses, “el trabajo doméstico es el nicho laboral de mayor acceso [y a veces el único]” (Lerussi, 2008, p.70) reafirmado en (comunicación personal, 28 de octubre de 2021).

Al buscar un dato exacto del número de mujeres migrantes en el sector del trabajo doméstico en Costa Rica, las cifras suelen variar: según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de Costa Rica, para el 2019, se registraron cerca de 160,000 empleadas domésticas en Costa Rica, de las cuales más de 40,000 eran extranjeras, principalmente nicaragüenses; algunos estudiosos de la migración como Carlos Sandoval o Gustavo Gatica destacan que si se toma en cuenta el alto porcentaje de personas que está bajo un *status* irregular, daría como resultado que más de la mitad de trabajadoras domésticas en Costa Rica son extranjeras.

La justificación del olvido de la migración femenina nicaragüense es que supuestamente las mujeres han representado históricamente una minoría migratoria en términos estadísticos, por lo cual se encasilla la migración únicamente en temáticas de hombres. Si bien históricamente hasta antes del actual siglo la migración femenina había sido más baja, el actual número de mujeres en los flujos migratorios no es despreciable, más aún cuando estas históricamente se han desempeñado en el sector de los servicios domésticos, sector históricamente vulnerable y considerado a menudo como precario, inseguro y mal retribuido.

Lo cierto es que el aumento de la alta proporción de migrantes femeninas, vulnerabilidad al abuso, explotación y discriminación de las mujeres involucradas en la migración laboral femenina que se abordara más adelante y el desconocimiento que se tiene sobre la migración femenina nicaragüense en Costa Rica, es objeto de especial preocupación, lo que hace urgente un análisis de cómo se aplica el marco jurídico y migratorio que regula

y protege los derechos fundamentales y laborales de las trabajadoras domésticas remuneradas nicaragüenses migrantes en Costa Rica.

## **I. El fenómeno de las migraciones de las mujeres nicaragüenses en Costa Rica**

Para acercarse a las historias de vida de las mujeres nicaragüenses que se han incorporado en el trabajo doméstico en Costa Rica y que son el grupo de estudio del presente artículo, no se puede dejar de lado el análisis y la comprensión del contexto social e histórico que marca la realidad del trabajo doméstico en Costa Rica.

Asimismo, es fundamental, poder abordar la forma como las relaciones de poder entre los géneros han determinado históricamente un nexo particular, entre domesticidad, feminidad y la otredad cultural.

### **I.1. Antecedentes de la migración femenina nicaragüense a Costa Rica**

Al referirse estrictamente a la migración nicaragüense a Costa Rica, esta tiene profundas raíces históricas, sobre todo en el trabajo agrícola, como sucede con algunas migraciones regionales. Desde finales del siglo XIX y principios del siglo XX, miles de hombres nicaragüenses han migrado estacionalmente a Costa Rica para trabajar en la industria bananera, del café y de otros productos básicos de exportación. Pero, esto es característico de las migraciones masculinas.

Por su parte, la migración femenina, a lo largo de la historia se sitúa en el trabajo doméstico, el cual nos remite a la época colonial a antiguas modalidades de servidumbre. Sobre esto Lerussi menciona que:

(...) La concentración de trabajadoras migrantes en ciertos sectores laborales ha ido construyendo un vínculo entre estar empleada en el servicio doméstico o sexual, el ser mujer, inmigrante y pertenecer a determinadas minorías, hace que el trabajo doméstico sea lo común, por lo cual es un tema que viene a generar problemas políticos, ya que un marco institucional discriminatorio, termina percibiéndose como característica propia, casi natural, de las mujeres discriminadas (2008, pp.189-196).

Destacamos lo de la época colonial, porque es necesario entender que, históricamente, la servidumbre ha sido un importante componente de la sociedad humana, dentro de la cual siempre ha sido tratada más como una condición que un oficio en el sentido clásico del término y que, desde esta época, este tipo de empleo se encuentra asociado con estigmas sociales (género y orígenes étnicos).

Si bien es cierto en los siglos XIX y XX se produjeron desplazamientos de nicaragüenses hacia el exterior, esta migración se mantuvo hasta mediados de los años 70 en una proporción relativamente baja, menor al 2% de la población del país y caracterizada por flujos migratorios que como se mencionó anteriormente, en su mayoría estaban compuestos por varones.

Existen un sin número de investigaciones que reseñan los flujos migratorios, sus causas e intensidad en el tiempo. Todas ellas coinciden en identificar a la década de los 80 y los 90 como épocas de mayor intensidad de las migraciones.

Sucede que hasta los años 70, Costa Rica era el principal receptor de migrantes nicaragüenses. Pero en los años 80 se verificó un aumento en la migración, principalmente a Estados Unidos, provocada por factores como la inestabilidad política provocada por la guerra civil de aquellos años, aunque, el actual ciclo migratorio nicaragüense se asocia directamente a factores económicos y/o políticos.

Nicaragua se distingue en relación con el resto de los países del istmo, en que Estados Unidos no es el único destino destacado para la población migrante, sino que, aunque Estados Unidos ocupa el primer lugar en los países de destino de los nicaragüenses, este puesto compite en porcentaje con Costa Rica que es el segundo país de destino con más aforo de nicaragüenses.

Hay que destacar que, a nivel centroamericano y de América Latina, junto con la migración de venezolanas y haitianas a países vecinos, la experiencia migratoria de nicaragüenses hacia Costa Rica se ha convertido durante las tres últimas décadas en el fenómeno migratorio más importante y reconocido de la región. Sobre esto Hidalgo (2016) citando a Morales y Castro (1999), mencionan, “(...) existe en ambos países una larga historia de intercambio sociocultural, político y afectivo que se encuentra ligada tanto a los procesos migratorios anteriores, como a las experiencias más recientes” (p.31).

Continuando la idea, Hidalgo (2016) cita a Morales y Castro (1999) mencionando que, “(...) algunas de las particularidades más claras de los movimientos migratorios actuales implican un volumen cuantitativo mucho más alto, una mayor diversidad cualitativa y un mayor peso tanto económico como político y sociocultural en comparación con los fenómenos migratorios anteriores” (p.31).

Uno de los principales factores de este sistema migratorio intrarregional, es la extensa frontera territorial que existe entre ambos Estados; los llamados puntos ciegos donde se puede ingresar con facilidad a Costa Rica, combinada con la cercanía poblacional en algunos sitios, han facilitado la configuración de una amplia zona territorial, históricamente marcada por una serie de interacciones diversas en el nivel comercial, cultural, vecinal y familiar, que para algunos autores, “la han convertido en un espacio transfronterizo heterogéneo de carácter binacional” (Hidalgo, 2016, p.31).

Pero también en estas condiciones se debe agregar lo atractivo que es Costa Rica como país de destino para las y los nicaragüenses, por su estabilidad política y económica, su nivel de desarrollo al insertarse en los procesos de mundialización y globalización de la economía y su desempeño macroeconómico altamente beneficiado con el aporte de la mano de obra nicaragüense, con altas dinámicas de agricultura de exportación como el banano, café, caña, yuca, piña, melón, etc.

En relación con el volumen de la migración transfronteriza en Costa Rica, según un estudio realizado por el Dialogo Interamericano (2022) en el año 2021, se calculó un total de 400.449 personas nicaragüenses en Costa Rica, lo que representa 70,89% de los inmigrantes totales en Costa Rica, reflejándonos que la mayoría de inmigrantes regulares en Costa Rica proceden de Nicaragua.

Si bien, el estudio antes citado no realizó una separación de cuántas de esas personas inmigrantes son mujeres y cuantos varones, tomando como base el censo nacional de Costa Rica del año 2019, se determinó que más de la mitad de los migrantes

nicaragüenses en Costa Rica eran mujeres, es decir un 51,66% del total. Cifra que evidencia un proceso creciente de feminización de la migración transfronteriza entre Nicaragua y Costa Rica que, sin embargo, ha sido cambiante sobre todo en el siglo pasado.

En 1927 un 63,7% de la migración nicaragüense era masculina, en 1950 las mujeres llegaron a ser mayoría con un 57,5%, para 1973 los hombres vuelven a tomar el puesto con un 54,5%, luego en 1984 se vuelve a feminizar con un 50% y al inicio de este siglo según datos del censo nacional de Costa Rica del año 2000 las inmigrantes nicaragüenses alcanzan el 50,1% del total.

En el actual siglo los censos reflejan una cifra entre inmigrantes hombres y mujeres nicaragüenses en Costa Rica en las que ha predominado la migración femenina como mayoría, en el censo de 2005 el 50,7% de personas migrantes eran mujeres, en el censo de 2010 el 51,6% del total eran mujeres, en censos más recientes como los de 2015 y 2017 se determinó que el 52% del total de inmigrantes nicaragüenses eran mujeres y por el último como se hizo mención hace un par de párrafos, en el último censo realizado en 2019 se reflejó que el 51,66% de migrantes nicaragüenses en Costa Rica son mujeres, siendo desde el censo de 1984 la inmigración femenina superior en cantidad a la masculina.

La modalidad migratoria femenina nicaragüense se vislumbra como un fenómeno creciente que ha perdido invisibilidad, a lo largo de la historia el desplazamiento de la población nicaragüense a otras regiones ha dejado de ser únicamente una cuestión de los hombres; factores como el desempleo, los conflictos políticos y el componente cultural que apuesta a una mayor liberalización de las mujeres<sup>5</sup>, han sido un detonante para que las mujeres nicaragüenses busquen empleos en países con mejor condición económica.

## **1.2. El trabajo doméstico remunerado en el contexto del sistema migratorio intrarregional entre Nicaragua y Costa Rica**

Se mencionaba que en el momento actual de la migración y el desplazamiento en Centroamérica, es especial el del sistema migratorio entre Nicaragua y Costa Rica, de acuerdo con Hidalgo (2016) citando a Morales y Castro (1999), “surgen asociados de manera directa con el desarrollo de un importante proceso de transnacionalización de las economías, que obliga a hablar de la globalización sobre todo de carácter neoliberal en Centroamérica” (2016, p.29).

Las razones principales para que este proceso ocurra, son las formas de interacción que se construyen entre ambos países, desde el lado de Nicaragua existen diversas

---

<sup>5</sup> Cazzuffi & Molina (2020) teorizando sobre el empoderamiento económico de las mujeres nos comentan;

La migración puede contribuir al empoderamiento de las mujeres en distintas formas; entre ellas, puede favorecer el acceso de las mujeres al empleo remunerado, puede transformar positivamente las normas de género, y puede fortalecer la capacidad de agencia de las mujeres, es decir, su capacidad de tomar decisiones independientes para lograr un objetivo deseado. Sin embargo, la migración, puede también exacerbar situaciones de exclusión y vulnerabilidad de las mujeres, y reformar normas que reproducen la desigualdad de género (2020, p.10).

condiciones fundamentales asociadas de manera directa con la expulsión masiva de pobladores al exterior.

Desde el lado costarricense, la aplicación de los programas de Ajuste Estructural, desarrollados desde mediados de la década de los 80, han producido una serie de transformaciones en el mercado laboral que han provocado una demanda creciente de fuerza de trabajo, en especial a partir de las para ese entonces, nuevas actividades dinámicas vinculadas con el comercio y los servicios.

De hecho, hay sectores de la economía costarricense, como la agricultura de exportación, la construcción, la seguridad y el trabajo doméstico que dependen gradualmente de los y las nicaragüenses. Según Sandoval, Soto & González (2020) citando a Orozco (2020), las personas nicaragüenses son tan indispensables en las actividades económicas antes mencionadas que representan la producción de un estimado del 14% del PIB de Costa Rica, claro está, también las remesas que envían los nicaragüenses a sus familias son vitales en la economía nicaragüense, estas se estimaron en un 27% del valor de las exportaciones en el año 2017, antes de la crisis. Según Escobar Vilchez citando datos del Banco Central de Nicaragua en 2020 representaron el 10% del PIB de Nicaragua siendo la segunda variable que genera mayores recursos externos al PIB.

Siguiendo con la idea de la importancia de la interdependencia económica en la que Costa Rica se beneficia de la fuerza laboral nicaragüense, Hidalgo (2016) citando a Crenshaw y Morales (1998) menciona que, "(...) Este aporte se debe a la posibilidad de disponer de un contingente supernumerario de mano de obra inmigrante, predominantemente indocumentada, que les permite a empresarios costarricenses y firmas transnacionales mantener bajos salarios y condiciones generales de precarización laboral" (2016, p.30).

Esto último implica que una gran cantidad de empresas y sectores sociales vinculados con los procesos de transnacionalización de la economía, aprovechen esta mano de obra barata, que se encuentra al borde del régimen de la protección laboral costarricense, para competir con los mercados externos.

Lo anterior nos deja claro que la relación pobreza-trabajo-migraciones son los mayores problemas profundizadores de las desigualdades en los distintos aspectos de la realidad migratoria actual.

Consideramos esta parte relevante por el contexto en que se encuentra la migración hoy en día, esta extraordinaria relevancia y las grandes implicaciones que justamente se atribuyen hoy en día a las migraciones internacionales derivan de las características que presenta y del contexto en que se está produciendo.

No es un descubrimiento que las migraciones internacionales, sobre todo las irregulares se deban a factores relacionados con la falta de empleo en los países de origen y la solicitud de mano de obra barata y flexible en los países de destino.

Por otro lado, la demanda de trabajadores inmigrantes de los países con economías desarrolladas o mediana altas como es el caso de Costa Rica es latente, especialmente en sectores de bajos salarios y condiciones precarias. Según el informe de las migraciones en el mundo del año 2020 de la Organización Internacional para las Migraciones, la proporción correspondiente a los trabajadores migrantes en la fuerza laboral total de

## Pedí manos y llegaron mujeres: Situación jurídica de las trabajadoras domésticas nicaragüenses en Costa Rica

los países de ingreso mediano alto como es el caso de Costa Rica es del 2,2% y más del 80% de esta fuerza laboral se desempeña en los sectores de la construcción y el trabajo doméstico.

En relación con esto de las formas de inserción laboral de las migrantes nicaragüenses en Costa Rica, estas se producen fundamentalmente en el sector terciario, mayoritariamente en el sector servicios y un bajo grupo en el sector comercio. En su mayoría estas mujeres se desempeñan como trabajadoras domésticas en casas particulares o en restaurantes y hoteles, tal como se destaca en el informe de la OIM que acabamos de citar.

Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, en Costa Rica hay un millón de hogares; de todos ellos, al menos 55,000 cuentan con servicios domésticos.

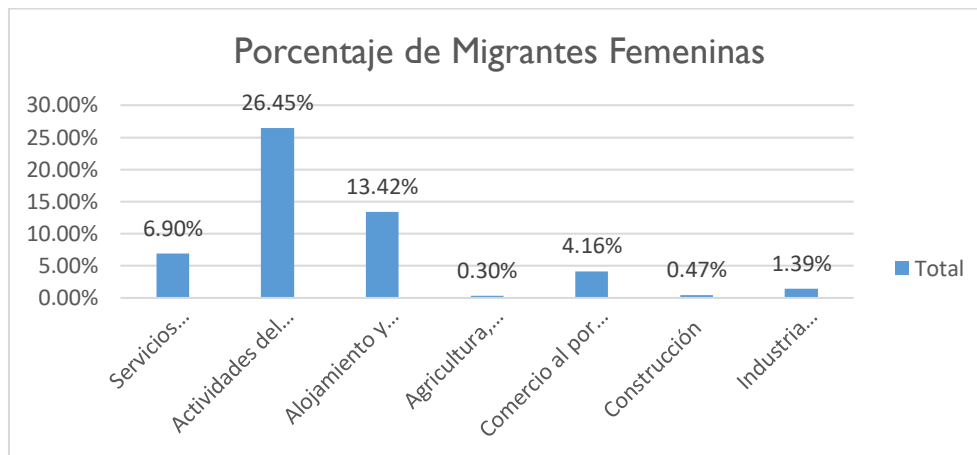
Conforme datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de Costa Rica sobre las personas ocupadas inmigrantes en el segundo semestre de 2018, establecidas en las siete ramas de actividad donde hay mayor presencia de migrantes (estadísticas que solo toman en cuenta la migración regular), encontramos:

- Del total de personas ocupadas en el país (374, 536) en el comercio al por mayor y al por menor y la reparación de vehículos motores y bicicletas, el 4.16% son mujeres inmigrantes (15, 592).
- Del total de personas ocupadas en el país (154, 005) en actividades del hogar, el 26.45% son mujeres inmigrantes (40,732).
- Del total de personas ocupadas en el país (254, 220) en la agricultura, ganadería y pesca, el 0.30% son mujeres inmigrantes (770).
- Del total de personas ocupadas en el país (173, 613) ocupadas en la construcción, el 0.47% son mujeres inmigrantes (820).
- Del total de personas ocupadas en el país (141, 410) en actividades de alojamiento y servicios de comida, el 13.42% son mujeres inmigrantes (18,980).
- Del total de personas ocupadas en el país (113, 808) en actividades de servicios administrativos y de apoyo, el 6.90% son mujeres inmigrantes (7, 853).
- Del total de personas ocupadas en el país (233, 998) en industria manufacturera, el 1.39% son mujeres inmigrantes (3, 251).



## Gráfico I

Porcentaje de la población migrante femenina en ramas de actividad donde hay mayor presencia de migrantes.



Fuente: Elaboración del autor, en base a datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de Costa Rica durante el segundo semestre de 2018.

Del anterior gráfico, se desprende que, en el sector de actividades del hogar, como lo titula este Instituto, es en el que más participación de inmigrantes mujeres acontece (26.45% del total).

Estas particularidades en la forma de inserción laboral femenina, repetimos, son producto de una diversidad de condiciones de ambos países. En Costa Rica como régimen de bienestar estatal, los cambios que se han producido durante las últimas décadas en la estructura laboral femenina, de acuerdo con Hidalgo (2016) citando a Morales y Castro (1999), en Costa Rica generaron:

Nuevas fuentes de empleo para la mujer, con lo cual muchas mujeres costarricenses tuvieron acceso a diversos trabajos en el comercio, los servicios y la industria, reduciéndose la oferta de trabajadoras domésticas en el país. De forma paralela, el mejoramiento en el nivel educativo de las mujeres y su acceso a la educación universitaria incrementó el porcentaje de mujeres profesionales, las cuales generan una demanda de trabajadoras domésticas (Hidalgo, 2016, p.87).

Pero, aunque estos datos de participación femenina en el mercado laboral costarricense son positivos, esto es solo para las nacionales. Como mencionan Franzoni, Mora y Voorend (2009);

Si se comparan las condiciones de trabajo de las inmigrantes nicaragüenses con las de las nacionales costarricenses, las de los inmigrantes son precarias, ejemplos de estas diferencias se pueden observar en los niveles salariales menores, en el menor número de mujeres que cuentan con seguro social y en los mayores niveles de desempleo abierto e incluso en el mismo subempleo entre ellas (2009, p.67).

En este punto no se puede dejar de destacar la posibilidad de que una de las mayores problemáticas en torno a la vulnerabilidad del trabajo doméstico sea la feminización que rodea esta profesión, incluso ya no solo la profesión sino yendo más profundo sobre el rol familiar de los varones en los quehaceres domésticos en igualdad de condiciones que las mujeres.

Lo que conlleva a situaciones contradictorias en el trabajo pro equidad de género; en que mujeres contratan a otras mujeres, en este caso migrantes para que desempeñen tareas del hogar. Respecto a esto Fonseca Vindas (2008, p.60) citando a Pereira (1993, p.30) menciona:

El servicio doméstico remunerado tiene efectos nocivos para las relaciones familiares. La empleada doméstica es como un amortiguador entre el esposo y la esposa que impide que explote la contradicción de quien tiene que hacer los quehaceres domésticos, para los cuales la han empleado (2008, p.60).

Vemos en este último punto que el trabajo doméstico implica la coexistencia en un mismo espacio de dos estilos de vidas femeninos atravesados por diferencias que conviven en el mismo lugar, las empleadoras con el dilema conflictual de que el compromiso hogareño debe ser igualitario entre los sexos y la trabajadora doméstica en la que se representa una serie de componentes empleador-empleada que conlleva elementos de abnegación al ejercer el determinado patriarcal como rol femenino en la familia.

Está claro que, ante la afluencia de personas migrantes nicaragüenses, la posibilidad de contratar mano de obra barata para suplir el rol tradicional femenino en las familias ha ido entorpeciendo y retardando, aún más, la participación masculina en los espacios domésticos.

El trabajo doméstico sigue siendo un asunto de mujeres, la incorporación de los hombres a las labores del hogar es insuficiente. Las mujeres asumen mayoritariamente la figura de patrona frente a las mujeres que ahora las suceden en sus tradicionales obligaciones (Fonseca, 2008, p.61).

De hecho, la misma autora menciona que diversos estudios referidos a la feminización de las migraciones dan cuenta de que:

La persistencia de un orden patriarcal en la división social del trabajo y la asignación de roles según sexo deben mucha de su vigencia a la preeminencia de un modelo económico que resulta incompatible con la equidad y la justa distribución de la riqueza de los países subdesarrollados como es el caso de Costa Rica y el resto de los países centroamericanos (Fonseca, 2008, p.61).

Como mencionamos antes, con este tema del modelo económico sucede que la misma brecha por el crecimiento económico de estos países subdesarrollados provocada por la globalización, es factor de cambio de los países destinos de la mayoría de los trabajadores migrantes. El desempleo y la creciente pobreza de la realidad social de los países de origen han inducido a muchos de los trabajadores de los países en desarrollo a buscar empleo en los de mayor desarrollo económico.

## **2. Situación de los derechos de las trabajadoras domésticas nicaragüenses migrantes en Costa Rica**

Si bien, todos los derechos existentes en el cuerpo normativo costarricense y en los tratados internacionales firmados y ratificados por el Estado de Costa Rica deben aplicarse a las trabajadoras domésticas nicaragüenses migrantes en Costa Rica, lo cierto es que en la práctica es frecuente su incumplimiento, como lo demuestran las entrevistas realizadas a las trabajadoras domésticas para el desarrollo de esta investigación.

Hay que tener en cuenta que no son solo factores legislativos los que impiden o afectan los derechos de este sector laboral, sino que además son víctimas de vulneraciones por parte de sus empleadores y en ocasiones del mismo Estado costarricense.

Por lo que a continuación, identificamos las principales vulneraciones tanto de derechos fundamentales como de derechos laborales de las trabajadoras domésticas que se dan en la práctica costarricense.

## **2.1. Inserción laboral de las migrantes nicaragüenses**

Una de las principales razones de la migración, es que la persona ve esta como una oportunidad para mejorar sus niveles de vida, por medio de la inserción laboral en el país receptor.

Como repasamos en el primer acápite, en Costa Rica existe una demanda creciente de fuerza de trabajo, que mayormente es satisfecha por el aporte de la mano de obra extranjera, gran parte de ésta de origen nicaragüense, predominantemente indocumentada, característica que abre la posibilidad a empleadores costarricenses para imponer condiciones laborales precarizadas, al margen de la ley.

Otro factor destacado anteriormente, es la significativa y creciente participación de las mujeres costarricenses en distintos espacios laborales extra-domésticos; por lo que parte importante de estos accesos al empleo por parte de las nacionales, se han ido gestando a costa de grupos de mujeres inmigrantes en mayor grado de vulnerabilidad que asumen la carga de las labores domésticas en miles de hogares costarricenses.

Todo esto da como resultado, que en Costa Rica hay acceso al empleo para las nacionales nicaragüenses, pero en su mayoría incorporándose al servicio doméstico remunerado, sobre todo porque el aumento progresivo de mujeres costarricenses que se han incorporado en el mercado laboral ha provocado una mayor demanda de personas que se dediquen a la realización de servicios domésticos.

Lo que provoca que la inserción laboral de trabajadoras domésticas extranjeras, sobre todo nicaragüenses, convierta el acceso al empleo en algo complementario y no competitivo con la fuerza de trabajo ya no solo general, sino también femenina costarricense, dada precisamente por la incorporación de mujeres costarricenses en el mercado laboral en actividades distintas al servicio doméstico.

Además, la actual Ley de Migración y Extranjería, ha limitado los mecanismos de regularización de la población migrante. La anterior ley establecía la posibilidad de regularización para quienes estuvieran trabajando en condición irregular si mostraba que tenía trabajo estable y el apoyo patronal o como segundo mecanismo de ordenación, vínculos familiares o sanguíneos. La actual, elimina el primero con disposiciones como la del artículo 175 que dice, “(...) Ninguna persona física o jurídica, pública o privada, podrá contratar a trabajadores extranjeros que estén en el país en condición ilegal o que, aun gozando de permanencia legal, no estén habilitados para ejercer dichas actividades”.

Pero ¿cómo regularizarse?, si en los requisitos para obtener el permiso laboral se encuentran por ejemplo en el inciso J del artículo 113 del Reglamento a la Ley de Migración y Extranjería, “Carta de la persona empleadora garantizando la permanencia de la persona extranjera en la condición migratoria pretendida”. O en el inciso P del

mismo artículo que reza, “Oferta de trabajo debidamente autenticada en la que se indiquen las funciones, el horario, salario a devengar, firmada por la persona empleadora”. Es decir que la solicitud debe ser presentada antes del plazo de vencimiento de permanencia autorizada, convirtiendo a todo aquel migrante que no cuenta con una visa en alguien imposibilitado de conseguir un permiso laboral.

Por cierto, hay que mencionar que el citado artículo 175 de la Ley de Migración y Extranjería categoriza migratoriamente a los no residentes como ilegales, lo que no es correcto, ya que al calificar de ese manera, niega su humanidad a un grupo de personas que está entre los grupos vulnerables de los derechos humanos.

Categorizar a las personas migrantes como legales o ilegales ha sido una cuestión debatida, sobre esto Tatiana Gonzales Rivera opina:

Migrar no es un delito y por eso no puede hablarse de migración legal o ilegal, porque entonces se estaría tipificando la migración como un delito y que traería consecuencias jurídicas de índole penal, lo correcto es catalogarlas como regulares o irregulares, es decir que cumple con todos los procedimientos, pautas y requisitos de ese país o en su caso irregular cuando no los cumple. (Comunicación 8 de marzo de 2021°)

Me detengo en este punto porque la ilegalidad como forma de *status* ha sido asignada de forma deliberada a los migrantes indocumentados para justificar una categoría de personas que no son merecedoras de derechos, este lenguaje conduce a percepciones y acciones que impactan negativamente en las realidades diarias de los migrantes indocumentados. El criminalizar a los trabajadores migrantes al definírseles a nivel colectivo de forma discriminatoria como ilegales, tal como menciona Lerussi, “estimula en una especie de círculo perverso las condiciones que favorecen al racismo y la xenofobia” (2008, p.50).

Siguiendo con el análisis, lo que está claro, es que existe una institucionalidad que refuerza la discriminación hacia las personas migrantes que desean acceder a empleos a Costa Rica, en otras formas de expresar estos vocablos, una mujer migrante indocumentada con bachillerato concluido e incluso con títulos universitarios que desee optar a un empleo como oficinista, médica, contadora, entre otras profesiones, no puede hacerlo por la vía legal que le da un permiso de trabajo migratorio, lo que provoca que las mujeres migrantes se resignen a desempeñarse en el sector informal, sobre todo, en el trabajo doméstico, sin importar su calificación y sin competir con la fuerza laboral costarricense.

Para dar un acercamiento biográfico a este tipo de situaciones citaremos la autobiografía recopilada por el investigador Carlos Sandoval de Michelle, una nicaragüense en Costa Rica, que afirma:

En mi caso soy bachiller, secretaria y contadora y aquí no pude trabajar en mis estudios, porque eso solo los ticos lo hacen y no podían dar el permiso de trabajo, solo doméstica y don [...] me lo sacó para que no me molestaran, ya que ellos me aprecian mucho, me conforme con lo que trabajo y estoy orgullosa de ser doméstica, yo les ayudó mucho en lo que me piden porque soy preparada (2000, p.37).

## **2.2. Vulneraciones de Derechos laborales**

### **2.2.1. Contratos laborales**

Se puede definir como contrato de servicio doméstico, el convenio realizado de forma verbal o escrita entre un servidor doméstico y el dueño, responsable o similar de una casa de habitación, para la realización de actividades propias de un hogar, sin que estas representen algún tipo de lucro para el empleador.

En este tema, lo crucial a destacar es que la mayor parte de los abusos se producen por la práctica de empleadores costarricenses de contratar verbalmente<sup>6</sup> evitando el contrato por escrito que se exige en el artículo 101 del Código del Trabajo.

Esta forma de contratación abre la puerta a otros abusos prohibidos por esta misma ley y que revisaremos más adelante. Es fácilmente presumible que este carácter excepcional utilizado para la contratación del servicio doméstico hace imperar el crecimiento de remuneraciones insuficientes y evasiones de obligaciones de los empleadores.

Además de esto, la contratación verbal, resulta, muchas veces, perjudicial para la trabajadora, ya que al momento de tener conflictos con su empleador se le complica demostrar tanto la existencia de la relación jurídica laboral como las condiciones laborales pactadas.

### **2.2.2. Salario y actividades realizadas**

La Constitución Política de Costa Rica en su artículo 37 establece que, “(...) Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna”.

En relación con las condiciones laborales el Código del Trabajo costarricense consagra en su Art. 105 inc. A;

Las personas trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por las siguientes disposiciones especiales:

Percibirán el salario en efectivo, el cual deberá corresponder, al menos, al salario mínimo de ley correspondiente a la categoría establecida por el Consejo Nacional de Salarios.

Además, salvo pacto o práctica en contrario, recibirán alojamiento y alimentación adecuados, que se reputarán como salario en especie para los efectos legales correspondientes, lo que deberá estipularse expresamente en el contrato de trabajo, acorde con el artículo 166 de este Código. En ninguna circunstancia, el salario en especie formará parte del rubro del salario mínimo de ley.

Los bajos salarios en Nicaragua son uno de los factores más importantes por el cual las mujeres toman la decisión de emigrar a Costa Rica, paradójicamente, el salario mínimo

---

<sup>6</sup> Si bien el Convenio 189 de la OIT no prohíbe la celebración de los contratos verbales en el servicio doméstico, sugiere a los Estados que establezcan en su legislación, la obligación de firmar contratos escritos, siendo Costa Rica el único país de la región en prohibir la celebración de contratos verbales para el trabajo doméstico. Diferente de lo que pasa por ejemplo con Nicaragua que mantiene este tipo de contratos (art. 24, b del CT), demostrando la intención de que la legislación costarricense ajuste su cuerpo normativo a los estándares internacionales fijados por la OIT.

por ocupación en 2022 de las trabajadoras domésticas es de 214.230,77 colones<sup>7</sup> mensuales (336 dólares estadounidenses), siendo el más bajo de todas las ocupaciones.

Lo que es peor, sucede que no siempre se cumple con el salario mínimo establecido en la ley; María del Carmen Cruz Martínez, presidenta de ASTRADOMES, nos comenta que:

La mayor vulneración que existe en las provincias aledañas al área metropolitana costarricense (Liberia, Pérez Zeledón, Siquirres) es referente al salario; que algunas afiliadas comentan que se les remunera solo la tercera parte del salario mínimo, es decir 68,349 colones al mes, más o menos unos 107 dólares mensuales. (Comunicación personal, 02 de noviembre de 2021)

El Código del Trabajo costarricense presume que el valor del salario en especie equivale a un 50% del salario efectivo, lo cual tiene implicaciones para el cálculo del aguinaldo y el auxilio de cesantía, para los cuales debe considerar tanto el salario en especie como el salario en dinero.

Siguiendo esta línea, “tal responsabilidad patronal con frecuencia es irrespetada o solo favorece a quienes viven de forma permanente en la vivienda donde son contratadas y no a quienes trabajan por horas o en una jornada diurna parcial o de día completo” (Fonseca, 2008, p.67).

Continuando con la idea de la cita de Fonseca Vindas, el tema de que el salario en especie sea más aplicado a las trabajadoras que se hospedan en la vivienda donde son contratadas, es circunstancia del bajo salario base; se vuelve una necesidad el vivir con la familia contratante, lo que en muchas ocasiones sale caro, porque las familias contratantes al contar con la trabajadora doméstica en el hogar de forma permanente, les da acceso a una disponibilidad laboral mayor que incide en el tipo de tareas asignadas.

Las tareas que realizan pueden ser amplias, y no todas remuneradas a su justo valor, como sucede con el trabajo afectivo, que muchas veces se les exige a las trabajadoras domésticas, cuando se les encarga además de sus labores en el hogar, el cuidado de niños, o personas mayores, incluso la atención de negocios.

Lo que convierte al trabajo doméstico en algo entre lo laboral y lo afectivo, ya que asumen por el mismo salario el rol de niñeras o cuidado de personas mayores o enfermas. Recordemos que el acompañamiento y cuidado de personas es una labor extra a las propias del trabajo doméstico que se definen en el artículo 101 del CT.

En las siguientes citas el autor mostrará ejemplos de lo mencionado anteriormente. Se relata en las memorias de Lissette, una trabajadora doméstica nicaragüense en Costa Rica, recopiladas por el investigador Carlos Sandoval:

---

<sup>7</sup> Dato interesante en cuanto al salario mínimo en Costa Rica, es que éste se divide por ocupaciones, que a su vez pueden tener diferentes salarios mínimos en dependencia del nivel académico, por ejemplo, en las secretarías puede variar su salario mínimo en sometimiento de si es licenciada, bachiller, diplomada en educación superior, técnica en educación diversificada o genérica. Por su parte en el servicio doméstico es de los pocos perfiles ocupacionales que no están clasificados de esta manera. Lo que da a entender que para desempeñar este trabajo no se necesita ningún tipo de conocimiento o preparación específica.

Mi primer trabajo fue en la ciudad de Liberia, en una soda del Ministerio de Salud donde la dueña se llamaba [...], trabajaba como salonera atendiendo a los clientes y además hacía ahí diferentes oficios domésticos y no se me pagaban como tal, recibía un pequeño aporte económico y me daban la comida y la dormida, pero no me quedaba para mandar a mi familia a Nicaragua. Debido a eso me vi en la obligación de cambiar de trabajo. Comencé a trabajar en unas cabinas donde se hospedaban turistas, en esa casa tampoco mis derechos eran reconocidos y encima de eso el salario no era acorde al trabajo, como se pueden imaginar no solo atendía la casa, sino que también tenía que hacer el trabajo de las cabinas (2000, p.83).

Siguiendo con estas autobiografías, ahora una recopilada por Roxana Hidalgo Xirinachs (2016), donde se nos cuenta una anécdota de Melva, otra nicaragüense en Costa Rica:

Después de más de un año trabajando en una casa como doméstica puertas adentro, su empleadora le indica que debe cuidar a dos niños de una familiar suya, además de cumplir con el mismo trabajo que venía realizando (limpiar, lavar, cocinar y servir, entre otros.). Debido a esto Melva le pidió un adelanto de salario, al que su empleadora accedió, sin embargo, pasó a cuidar niños durante el día y la noche, incluso durmiendo con ellos. Es decir que en esa casa con el salario de una persona tenían una trabajadora doméstica, además de una niñera de día y una de noche. (2016, p.247).

En síntesis, a pesar de que el Código del Trabajo realiza una delimitación de las actividades propias del mismo, en la práctica a muchas trabajadoras domésticas se les imponen otras actividades además de las labores propias del hogar y por el mismo salario.

### **2.2.3. Jornadas laborales**

Con relación a la jornada del servidor doméstico el artículo 105 inciso b del Código del Trabajo costarricense menciona:

Estarán sujetas a una jornada ordinaria efectiva, máxima de ocho horas en jornada diurna y de seis horas en jornada nocturna, con una jornada semanal de cuarenta y ocho horas en jornada diurna y de treinta y seis horas en jornada nocturna. Sin embargo, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una mixta hasta de ocho horas diarias, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas, de acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del artículo 136 de este Código. En todos los casos, dentro del tiempo de trabajo efectivo, tendrán derecho, como mínimo, a una hora de descanso. Cuando se trate de jornadas inferiores a ocho horas diarias, pero superiores a tres horas diarias, el derecho al descanso será proporcional a estas jornadas. Se podrá pactar una jornada extraordinaria hasta de cuatro horas diarias, sin que esta, sumada a la ordinaria, sobrepase las doce horas diarias. Este tipo de acuerdos deberá remunerarse según el artículo 139 de este Código. La jornada extraordinaria que se convenga no podrá ser de carácter permanente.

Según explicación de María del Carmen Cruz Martínez, en el trabajo doméstico en Costa Rica se pueden distinguir tres tipos de forma de contratación “por día en una sola casa, por horas en varias casas y fijas con dormida adentro” (comunicación personal, 02 de noviembre de 2021).

Este último tipo de contratación es el más cotizado por las trabajadoras domésticas nicaragüenses: Prefieren trabajos donde puedan contar con alojamiento y alimentación, porque sus bajos salarios no les permiten pagar el alquiler de una habitación y enviar remesas familiares a la vez, tal como comentamos en el anterior acápite. Sin embargo, este es el tipo de contratación que implica mayores problemas relacionados con la

jornada laboral, ya que los empleadores abusan de la presencia física de las empleadas domésticas todo el día y a veces no respetan sus tiempos y horarios de descanso laboral.

Según María del Carmen Cruz Martínez:

El horario laboral sobre todo con dormida adentro puede alcanzar hasta doce horas diarias y no las ocho que estipula el código del trabajo; según el código se deben trabajar 48 horas por semana, sin embargo, hay afiliadas a la asociación que comentan trabajan más de 60 horas, sobre todo las que viven en el trabajo, las cuales las despiertan a las 6: am y se duermen a las 8:00 pm, esto de lunes a sábado, que da una suma de más de 80 horas por semana. (Comunicación personal, (02 de noviembre de 2021)

Además, que los descansos durante la jornada, en la mayoría de veces no les son definidos, sino que estarán en dependencia de la carga de trabajo impuesta o bien del estado de ánimo del empleador. Entre estos casos de excesivas jornadas laborales encontramos la anécdota de Aleyda del Carmen, una trabajadora doméstica nicaragüense en Costa Rica, que envió su autobiografía al investigador Carlos Sandoval, y menciona:

En este trabajo eran cinco personas, la casa era grandísima, trabajaba de 6 de la mañana a 10 de la noche, se me daba buen trato, pero terminaba muy cansada, por lo cual solo trabajé año y medio. Ahora tengo un año de trabajar aquí, en la casa son tres personas incluyendo a una niña de 10 años. Este trabajo es un poco cansado porque trabajo de 5:30 am hasta las 10:00 pm, sin descanso, porque la señora es bien exigente con la limpieza de la casa. El esposo tiene una empresa en Nicaragua y cuando llega aquí me acuesto hasta las doce de la noche, a veces viene por 15 días (2000, p.45).

Para cerrar este apartado, hay que destacar que la mayoría de las trabajadoras domésticas son con dormida adentro, es decir, que duermen y viven en la casa del empleador. Como hemos visto, en muchos casos realizan jornadas superiores a las legalmente establecidas, sin embargo, las horas extraordinarias no son remuneradas y se tienen establecidas de carácter permanente.

Además de que este tipo de jornadas son un factor de riesgo laboral<sup>8</sup>, ya que las jornadas largas y extenuantes están asociadas con problemas de salud para las trabajadoras, siendo además contrarias a la dignidad de las personas como lo señala Castillo Chavarría (2015), algo totalmente en contra del Convenio 187 de la OIT, el cual no se encuentra ratificado por Costa Rica.

#### **2.2.4. Seguridad Social**

La afiliación al sistema de seguridad social costarricense para las trabajadoras domésticas es obligatoria y es que el artículo 104 del Código de Trabajo costarricense menciona:

Las personas empleadoras del trabajo doméstico remunerado estarán obligadas a garantizar la seguridad social de las personas trabajadoras, y a inscribirlas en la Caja Costarricense de Seguro Social, dentro de los ocho días hábiles siguientes al inicio de sus labores, de conformidad con el artículo 44 de la Ley constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro

---

<sup>8</sup> Según el Manual de buenas prácticas de trabajadoras y empleadoras de servicio doméstico de la OIT es, "...el elemento concreto, en las condiciones de trabajo que genera un riesgo, entendiendo el riesgo laboral como la posibilidad de que una trabajadora sufra un determinado daño derivado del trabajo" (2013, p.45).



Social y sus Reglamentos, así como a otorgarle un seguro de riesgo de trabajo, de conformidad con los artículos 193, 201, siguientes y concordantes de este Código.

Se menciona la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguridad Social porque en su artículo 44 inciso A, está alega que, “(...) Será sancionado con multa equivalente del 5% del total de los salarios, remuneraciones o ingresos sometidos, a quien no inicie el proceso de empadronamiento, dentro de los 8 días hábiles siguientes al inicio de la actividad”.

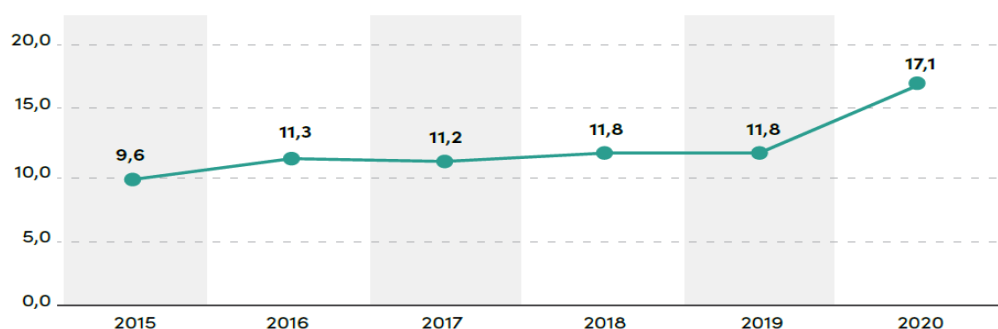
Es importante desarrollar este tema en el marco de los derechos vulnerados a las trabajadoras domésticas, porque el derecho a la seguridad social es uno de los derechos laborales más violentados en Costa Rica. En una nota publicada en el diario Confidencial (2021), se planteó que solo una de cada tres empleadas domésticas migrantes cuenta con seguro social.

Exactamente se comentaba en la nota, que, hasta junio de 2021, 10,560 trabajadoras extranjeras estaban registradas en planillas de patronos con ocupación de servidora doméstica, según indicó el Sistema de Recaudación de la CCSS.

Los registros administrativos de la CCSS, dejan ver la baja cobertura de aseguramiento social que tienen las personas que laboran en el trabajo doméstico. En el siguiente gráfico del INEC se muestran los porcentajes de personas que cuentan con seguro social del total de personas ocupadas en el trabajo doméstico: Ahí se podrá observar que solo una de cada seis personas que laboran en esta actividad están aseguradas, variando el porcentaje que se estimó en el Confidencial.

## Gráfico 2

Costa Rica: Porcentaje de personas aseguradas en la rama de actividad de trabajo doméstico 2015-2020.



**Fuente:** Caja Costarricense del Seguro Social, Estadísticas actuariales, patronos, trabajadores y salarios. Disponible en: [https://www.ccss.sa.cr/est\\_epts](https://www.ccss.sa.cr/est_epts); y la Encuesta Continua de Empleo, INEC.

Sobre la baja cobertura de aseguramiento a la CCSS, María José una trabajadora doméstica nicaragüense glosaba:

Tengo 15 años de trabajar como doméstica en varios condominios, en todos esos años únicamente 2 patronos me han inscrito en la caja, uno de esos 2 es el actual y para mi es una bendición porque soy diabética y por fin puedo acceder a medicamentos sin gastar tanta plata. (Comunicación personal, 26 de marzo de 2022)

Recordemos que el aseguramiento permite acceder a la asistencia médica, mediante el régimen de enfermedad y maternidad, así como a las pensiones de invalidez, vejez y muerte. Hay que destacar que para las trabajadoras domésticas migrantes es fundamental

más allá de la atención médica, pues esta condición es además un requerimiento para regular o mantener su *status* migratorio, esto debido a que sin un seguro no se puede acceder o renovar las residencias y permisos laborales.

Según lo comentado por María del Carmen Cruz Martínez “el seguro social es donde más violaciones existen, en muchos casos porque las mismas compañeras afiliadas a la Asociación aceptan esta vulneración para que no les sea rebajado su sueldo” (comunicación personal, 02 de noviembre de 2021). Para esta misma autora, todo esto se asocia al bajo salario mínimo:

Esto se debe a una doble visión que tienen las trabajadoras domésticas en torno a la seguridad social, ya que de los 205,000 colones que es el salario mínimo, les tienen que deducir 20,000 colones, es decir que con los 185, 000 restantes no les alcanza para sus gastos, además que el empleador debe pagar 50,000 adicionales, entonces sucede mucho que las trabajadoras y los empleadores llegan a acuerdos que consisten en no aseguramientos, es decir un no pago yo y no pagas tú y así ambas partes nos ahorramos ese dinero. (Comunicación personal, 02 de noviembre de 2021)

Lo cierto, es que, aunque la trabajadora esté de acuerdo, un empleador no debe prestarse a esto, porque al no asegurarla está violentando la legislación laboral. Los derechos laborales, como el derecho a la seguridad social, son de orden público y, por tanto, irrenunciables por parte de los trabajadores.

También hay destacar que es muy común situaciones en las que los empleadores aseguran a la trabajadora, pero reportan un salario menor al devengado, que si lo pensamos a largo plazo puede traer consecuencias negativas para la trabajadora, de cara a su pensión de vejez, ya que terminará recibiendo una pensión inferior al salario recibido.

María del Carmen Cruz Martínez nos comentó que, “existen también empleadores que incentivan a sus trabajadoras a contratar un seguro voluntario, ya que el porcentaje de su salario que se les cobrará es menor al exigido para afiliación al seguro obligatorio de la CCSS” (comunicación personal, 02 de noviembre de 2021).

Lo cual una vez más, es una mala práctica de los empleadores, ya que evaden su obligación al promover una forma de seguro que no es la establecida para la relación laboral trabajadora-empleador, haciendo una manipulación patronal. Sumado a esto, el seguro de tipo voluntario solo cubre el riesgo por enfermedad, por lo cual representa una protección incompleta para las trabajadoras.

Referente a los derechos laborales conexos al de seguridad social, dígame de enfermedad y embarazo, sucede mucho que cuando las trabajadoras se encuentran con enfermedades o en estado de gestación, los empleadores (en abierta violación a la ley) las despiden para no tener que asumir estos gastos, como resultado de que no las tienen afiliadas a la CCSS, un ejemplo de esto es la anécdota de María, recopilada por la escritora Hidalgo Xirinachs (2016), que cuenta:

Cuando yo tenía 4 años de trabajar con él, quedé embarazada y me va corriendo. Tenía que andar escondida la panza, me ponía ropa grande para que no se me mirara [...] Y me dice, “tome”, me tira 10 mil colones. Según él un platal. Tome váyase ya no la ocupo así embarazada. Mejor vaya a ver qué hace en otro lado, porque así embarazada ya no la puedo tener (2016, p. 154).

Básicamente por la existencia de los factores mencionados en este acápite, muchas trabajadoras no se encuentran bajo la protección del seguro social, situación que las deja en una desprotección frente a accidentes de trabajo y estados de gestación. Sin duda se puede decir que la seguridad social, las jornadas laborales y los salarios son los derechos que más le son vulnerados a las trabajadoras domésticas nicaragüenses migrantes en Costa Rica.

### **2.2.5. Décimo tercer mes**

Costa Rica no regula esta figura en su Código del Trabajo, sino que lo hace por medio de dos instrumentos jurídicos específicos en los que se contempla este derecho; estos instrumentos son: La Ley 2412 y sus reformas, Ley de Sueldo adicional o Ley pago de Aguinaldo a Servidores en la Empresa Privada y principalmente el Decreto Ejecutivo 20236- TSS, figura que fue establecida para todos los trabajadores en Costa Rica, como un anexo a la ley 2412 y el Reglamento a la propia Ley 2412.

En estos instrumentos, se establece que el aguinaldo o décimo tercer mes debe cancelarse en los primeros veinte (20) días del mes de diciembre y el cálculo a pagar se obtiene de la suma de todos los salarios ordinarios y extraordinarios, devengados por el trabajador durante los doce meses que se computan de diciembre del año anterior a noviembre del año que se trate, dividido entre doce. En el caso de las trabajadoras domésticas con dormida adentro, también se debe considerar para el cálculo del decimotercer mes, el salario en especie (alimentación y vivienda equivalente al 50% del salario ordinario) como ya se ha mencionado anteriormente.

Hasbani & Ortega (2008) citan a Fonseca (2007) al mencionar que, “las violaciones más comunes que sufren las trabajadoras migrantes son el no pago de las liquidaciones, aguinaldos y malos tratos” (2008, p.110).

Ejemplo de esto es la anécdota de una trabajadora doméstica nicaragüense llamada Celia, recopilada por los escritores Sandoval, Brenes y Paniagua, que cuenta:

Para un diciembre le dije a mi empleadora que si me iba a dar algo de aguinaldo, porque nunca me había dado, tenía mucho tiempo trabajando y nunca me había dado nada, y entonces me dice: ¿Por qué?, ¿y quién le dijo a usted que las trabajadoras ocasionales tienen derecho a aguinaldo?, entonces yo le dije que estaba equivocada, que yo había preguntado, y que si tenía derecho, “aunque hubiese trabajado solo un día para usted tengo derecho”, y entonces se enojó conmigo; me echo y no me volvió a llamar. No volvió a ocupar mis servicios domésticos (2012 p.162).

Encontramos otras anécdotas como la de Michelle, una trabajadora doméstica nicaragüense migrante en Costa Rica, cuya historia fue recopilada por el investigador Carlos Sandoval, donde nos relata una historia de cuando fue trabajadora doméstica de un francés, comenta:

Cuando llego diciembre no me dio nada de aguinaldo, me fui a mi casa a Nicaragua, pero no volví donde él, sino donde el vecino de él, ya que son condominios, yo reclamé el aguinaldo y me dijo que en Francia no hay eso, le dije que estaba bien pero que no le podía volver a trabajar (2000, p. 36).

### **2.2.6. Derechos sindicales**

Este derecho cuenta con rango constitucional, al encontrarse establecido en el artículo 60 de su Carta Magna, además de contar con todo un capítulo para los sindicatos en el título quinto del Código del Trabajo costarricense.

Las trabajadoras que se encuentran integradas a organizaciones sindicales o gremiales tienen la posibilidad de crear mecanismos más eficaces para demandar mejora de sus condiciones laborales a su empleador y el cumplimiento de sus derechos laborales al Estado.

Desde el primer acercamiento con ASTRADOMES nos pareció llamativo por qué esta organización es una asociación y no un sindicato, que podría llegar a tener mayor impacto en las negociaciones con el gobierno. Cuestionando esto a la propia presidenta de ASTRADOMES María del Carmen Cruz (Comunicación virtual, 05 de octubre de 2021), quien nos respondió que esto era así por un problema en la Constitución.

Resulta que la Constitución Política de Costa Rica establece en la parte *in fine* de su artículo 60 que, “(...) Queda prohibido a los extranjeros ejercer dirección o autoridad en los sindicatos”. Lo que está en contra de normativas internacionales como los Convenios 87 y 98 de la OIT, relacionados a la Libertad Sindical y a la aplicación de los principios de Sindicalización, ambos ratificados por el Estado de Costa Rica.

Por lo cual como comenta María del Carmen Cruz (comunicación personal, 20 de octubre de 2021), ASTRADOMES no desea transformarse en un sindicato, para asegurar que esté representado todo el sector doméstico en su junta directiva, es decir que a esta se integren trabajadoras domésticas nacionales y extranjeras.

María del Carmen Cruz Martínez (comunicación personal, 02 de noviembre de 2021), nos mencionó acerca de esta prohibición:

Si el convenio 189 me da libertad de sindicalizarnos porque el hecho de ser extranjera, no me va a permitir sindicalizarme, nosotros enviamos un informe a la OIT<sup>9</sup> para que le hiciera la recomendación al Estado de Costa Rica sobre este tema. La OIT ha señalado reiteradamente que esta prohibición es contraria a Convenios internacionales ratificados por Costa Rica y que, por lo tanto, debe eliminarse.

Aunque debemos destacar que este problema constitucional solo concierne a las funciones de Dirección, pues, aunque la Constitución no se pronuncia sobre el derecho de que las trabajadoras migrantes sean miembros de una organización sindical, se entiende este silencio legislativo como positivo, por lo cual no estaría prohibido.

Además de esto, otro factor que obstaculiza la integración de trabajadoras domésticas a algún tipo de organización de defensa de sus derechos está en las condiciones de esta labor, pues a diferencia de otros oficios esta se realiza de manera aislada.

### 2.2.7. Acoso y violencia laboral

---

<sup>9</sup> Según datos de la OIT, Costa Rica ocupa uno de los lugares más altos en denuncias ante el Comité de Libertad Sindical (#7 en Latinoamérica y #17 en el mundo), pronunciándose la OIT al menos sobre 29 quejas de casos de libertad sindical por medio de informes del CEACR en lo que llevamos del siglo XXI (año 2000 en adelante).

Un problema laboral frecuente del que poco se habla es el de las relaciones laborales basadas en violencia, expresada de diversas maneras, que pueden ser desde un trato despectivo, hasta el acoso, el maltrato y los abusos sexuales.

Dada su posición de inmigrantes, las trabajadoras domésticas nicaragüenses se encuentran expuestas a situaciones sumamente peligrosas, sobre todo porque las relaciones laborales en el trabajo doméstico se dan en el denominado plano de lo privado, donde el poder del empleador se vuelve absoluto, espacios donde se han dado acosos o abusos por parte de empleadores o hijos de empleadores, y donde generalmente las que más sufren este tipo de situaciones son las trabajadoras domésticas jóvenes.

En las memorias de Lissette citada al inicio del capítulo, recopiladas por el investigador Carlos Sandoval, se relata sobre el acoso: “no solo atendía la casa, sino que también tenía que hacer trabajo en las cabinas y lo peor fue, que fui objeto de un constante acoso sexual, por parte del patrón y de otras personas” (Sandoval, 2000, p. 83).

El grado de abuso y control sobre la vida personal de las trabajadoras se vuelve impactante, hay casos en los que se evoca una relación de subordinación, en las que incluso las empleadoras se sienten poseedoras del cuerpo de sus trabajadoras domésticas; como ejemplo el caso de Lola, una nicaragüense migrante en Costa Rica, nos cuenta una historia recopilada por la escritora Hidalgo Xirinachs, a quien se le ejerció una intromisión con sus derechos sexuales y reproductivos y cuenta:

Un día llego mi patrona a darme las inyecciones para planificar [...] ella me las ponía: “pelese las nalgas que la voy a inyectar” [...] con tal que no me dejarán sin trabajo aceptaba [...] casi me muero por tantas inyecciones, si eran cada 3 meses, pasé casi dos años sin la regla. Estaba inflamada, me mande un ultrasonido, tenía casi toda la bolsa llena de coágulos (2016, p.156).

Cerramos este apartado con una historia de las más comunes, acerca del trato por los empleadores; Ligia, una trabajadora doméstica nicaragüense migrante en Costa Rica (comunicación personal, 23 de marzo de 2022), relata sobre el maltrato verbal:

Era tan feo el trato del patrón para mí, me pegaba, gritaba, ofendía con cuanta ofensa se le venía a su mente. Trabajé en esas condiciones deprimentes 2 largos años, la patrona era alcohólica y eso aumentaba más mi desesperación, ya que en muchas ocasiones tenía que aguantar maltrato también de ella.

El Convenio 190 de la OIT sobre Violencia y Acoso en el mundo del trabajo, que a la fecha no ha sido ratificado por el Estado de Costa Rica, reconoce que esta práctica afecta una serie de derechos humanos de la persona, al establecer que “la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social”.

### **2.3. Vulneraciones a los derechos fundamentales**

#### **2.3.1. Trabajo doméstico y Covid 19 (derecho a la salud y otros derechos fundamentales)**

Aunque a nivel mundial la recomendación ha sido el desarrollo de políticas públicas que incluyan a la población migrante como beneficiaria de los servicios de protección social, en Costa Rica, desde la promulgación de la Ley 8487, Ley de Migración y Extranjería, se

verifica el *status* migratorio de las personas que acuden a solicitar los servicios de salud, lo que limita el acceso a la salud de muchos inmigrantes.

En Costa Rica existen cuatro maneras para que una persona migrante pueda acceder al sistema público de salud.

- Seguro directo (por ser asalariado) o voluntario<sup>10</sup> (por cuenta propia).
- Seguro indirecto (perteneciente a un familiar que está sujeto a un *status* migratorio regular).
- Seguro universal (para menores de 6 años sin importar su *status* migratorio).
- Seguro de estudiante (para menores de 18 años sin importar su *status* migratorio).

El núcleo problemático del derecho a la salud, gira en torno al problema de aseguramiento, ya que el aseguramiento por cuenta del Estado está dirigido exclusivamente a las personas costarricenses por nacimiento o naturalizadas, de acuerdo al Manual de Procedimientos de la Caja Costarricense de Seguridad Social, las personas migrantes no son acreedoras de un seguro por parte del Estado, por lo tanto es una normativa violatoria de este derecho fundamental.

En los casos relacionados con el derecho a la salud destacar que existen fallos de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica que son contradictorios con la normativa antes mencionada, ya que al igual que el artículo 21 de su Constitución Política han considerado que la vida humana es inviolable y a partir de ahí se ha derivado el derecho a la salud que tiene todo ciudadano, siendo en definitiva el Estado quien debe velar por la salud pública de las personas, independientemente de su nacionalidad, *status* migratorio o condición de aseguramiento (Res: 2007-000795 del 23 de enero de 2007), jurisprudencia positiva, pues esta resolución podría catalogarse como una forma de protección del derecho a la salud.

El problema es que una resolución de la Corte no cambia la realidad que viven muchas mujeres, María José una trabajadora doméstica nicaragüense (comunicación personal, 26 de marzo de 2022), nos comentaba su vivencia y decía:

En este país el medicamento es muy caro, cuatro veces más que en Nicaragua y en las farmacias no venden sin receta médica, como yo no estaba afiliada a la caja, no podía verme con un especialista, por lo que compraba medicamento de contrabando en el parque la merced, ahí la señora que me vendía en el mismo play me llevaba detrás de un palo a ponerme la inyección.

Otro ejemplo de negación en la atención de las mujeres por no tener seguro social o estar en condición migratoria irregular, la encontramos en la anécdota de Lucy recopilada por los escritores Sandoval, Brenes y Paniagua, que cuenta:

Yo le explique a la muchacha de Trabajo Social ahí, que yo tenía ese problema (una displasia), y que a mí me urgía que me atendieran. Y ella me dijo que no, porque mi cédula estaba

---

<sup>10</sup> Destacar que el seguro voluntario no cubre nada más que el riesgo por enfermedad, por lo cual representa una protección incompleta para las trabajadoras.

vencida; entonces no me he seguido tratando, aunque mi compañero paga seguro. Entonces, hasta que tenga la cédula al día, ellos me van a poder tratar (2012, p.182).

Sin duda, si hablamos del Derecho a la salud, hay que comentar como la crisis sanitaria, social y económica desencadenada por el COVID-19, así como las medidas de confinamiento impuestas, impactaron a las trabajadoras domésticas por varios motivos.

El confinamiento ha implicado que muchas de las trabajadoras domésticas se hayan visto persuadidas a pernoctar en sus lugares de trabajo, con todo lo que esto conlleva como hemos mencionado en las vulneraciones al salario.

María del Carmen Cruz Martínez (comunicación personal, 02 de noviembre de 2021), nos comentó de un caso sobre esto mismo:

Ella trabaja en una casa y la tratan muy bien, incluso le dan una casa para que viva, pero a cambio ella al salir del trabajo tiene que ir directo a la casa, incluso el chofer es quien la va a dejar, ya que tiene prohibido salir, porque en la casa donde trabaja hay una adulta mayor y tienen miedo que se contagie, en cambio el resto de personas que viven en la casa, visitan los malls, cines etc. Hay otros casos aún peores con las compañeras de dormida adentro en que nos han comentado que se les está negando la salida semanal como medida que no lleven el COVID de afuera, es decir que no están teniendo la posibilidad de ver a sus familiares.

Como hemos dicho antes, estas carecen de un acceso adecuado a los servicios de salud, debido en parte por no estar afiliadas a la seguridad social, sobre todo aquellas que están en situación administrativa irregular, quienes en Costa Rica no pueden asistir a centros de salud públicos.

Por otro lado, la disminución de empleos ha provocado que muchas de las trabajadoras domésticas hayan quedado sin ningún tipo de ingresos o con ingresos insuficientes para sostener sus necesidades básicas y las de su familia.

Según una estimación de la OIT, el 70,4% de las trabajadoras domésticas en el mundo fueron afectadas por las medidas de cuarentena, por disminución de la actividad económica, el desempleo, reducción de horas de trabajo o pérdidas de estos.

Frente a esta situación, las medidas de apoyo para compensar la falta de ingresos son indispensables, es fundamental que el gobierno de Costa Rica impulse medidas para garantizar el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes en Costa Rica como parte de las medidas de respuesta de la emergencia sanitaria enfrentada. Si tuviésemos que destacar algo en favor del Estado costarricense, este es el momento.

El gobierno costarricense en el pico más alto de la pandemia hizo un esfuerzo por incluir a las personas extranjeras que viven en el país en los diferentes planes, estrategias y programas puestos en marcha.

En la atención médica en caso de dar positivo por Covid-19, el ministerio de Salud de Costa Rica brindó atención médica y seguimiento a todas las personas extranjeras tuviesen o no residencia.

Se vacunaron a personas con *status* irregular, el entonces presidente de Costa Rica, Carlos Alvarado, mencionó que, “la documentación no puede ser una limitación, por un tema de derechos humanos”.

Incluso durante el mes de octubre del año 2021, se ejecutó una jornada especial de vacunación contra el Covid-19 para atender a la población migrante irregular, sin mostrar ningún documento de arraigo que anteriormente era indispensable para acceder a las vacunas, pasando a tener durante ese mes como único requisito de vacunación cualquier documento de identidad.

Si bien esa medida solo fue durante el mes de octubre del año 2021, a partir del mes de noviembre del mismo año no es que se empezó a negar la vacuna a los migrantes irregulares, solo que debían hacer un trámite en la jefatura de servicios médicos de la CCSS, donde les extienden un documento constando que son extranjeros con *status* irregular, pero que viven en Costa Rica de forma fija, es decir que evidencien su condición de arraigo con el país.

María del Carmen Cruz Martínez, (comunicación personal, 02 de noviembre de 2021), nos mencionó el trabajo de ASTRADOMES en el momento más crucial de la pandemia lo siguiente:

Cuando sucedió la pandemia, se quedaron muchas compañeras sin empleo, sin cómo pagar el alquiler, sin cómo comprar comida, no podían satisfacer las necesidades de sus hijos y sin poder acceder al bono por no contar con documentos al día. La asociación por suerte tiene los contactos de la casa presidencial, ministerio del trabajo, CCSS y al escribirles y comentarles que teníamos muchas trabajadoras domésticas sin acceso al bono, respondiéndonos que hiciéramos una lista de las compañeras en esta situación y una vez terminada, la Comisión Nacional de Emergencia nos trajo un buen lote de canastas básicas, entonces solo conseguimos un transporte para entregarlas, ya que muchas afiliadas no tenían dinero incluso para retirarlas en la asociación; logramos entregar 200 canastas básicas por mes.

Sin duda la crisis del COVID-19 puso en evidencia la debilidad de los sistemas de protección social, no solo de Costa Rica sino del mundo entero, lo que tiene consecuencias concretas para las mujeres en general y en Costa Rica particularmente afectó a las migrantes irregulares.

Además, esta crisis manifestó la importancia de la responsabilidad del Estado de Costa Rica en el bienestar y la protección de las mujeres migrantes, que hace destacar, la gran labor del Estado costarricense en favor de la población extranjera es especial con *status* irregular y que favoreció en buena parte a los nicaragüenses, quienes son la mayor parte de extranjeros en Costa Rica.

### **2.3.2. Derecho a la educación**

De acuerdo con la normativa del Ministerio de Educación Pública y los convenios internacionales suscritos por el Estado de Costa Rica, la educación es un derecho y, por lo tanto, debe ser libre de todo tipo de discriminación, lo cual incluye el *status* migratorio, ya sea regular o irregular.

En torno al derecho a la educación, los problemas que principalmente lo rodean se han mencionado en algunos espacios de la investigación, el primero de ellos es el no reconocimiento de los méritos académicos de las mujeres nicaragüenses que cuentan con una certificación académica universitaria en Nicaragua, pero que se les niega la oportunidad de desempeñarse en su profesión, muchas veces porque no se les toman sus grados académicos como oficiales por encontrarse en *status* irregular.



Por ejemplo, el artículo 17 del Reglamento de Matriculas y Traslados de los estudiantes del Ministerio de Educación Pública, menciona que la población extranjera que busca ingresar al sistema educativo se clasifica según la condición migratoria de regulares e irregulares.

Situaciones que la propia Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica ha considerado que lesionan el derecho fundamental a la educación, al ser este un derecho que está por encima de cualquier situación, además se menciona que la petición de algún documento para estudiar de la Dirección General de Migración y Extranjería es una medida arbitraria y abusiva y una desviación de poder por parte de las autoridades educativas, ya que atenta contra los fines previstos para el proceso educativo (Res:2007-08863 del 21 de junio de 2007).

He de destacar que el Ministerio de Educación Pública junto con el ACNUR y el Ministerio de Gobernación publicó en el 2013 el Manual, Compendio de normas acerca del derecho a la educación de la población migrante y refugiada. El Manual es una de las principales herramientas para combatir el problema de la integración de estudiantes extranjeros. Se dispone, por ejemplo, que, si un funcionario del centro educativo dificulta el acceso a la educación, estaría infringiendo el derecho a la educación establecido en los artículos 19, 33 y 78 de la Constitución Política.

En cuanto al procedimiento de inclusión en el sistema educativo de los inmigrantes en condición de irregular que no cuenten con un documento de identificación, este manual establece que, en el caso de los nicaragüenses, pueden acceder mediante un carné emitido por la Embajada de Nicaragua de forma gratuita o bien con su certificado de nacimiento.

Además de esto, el Ministerio de Educación Pública (MEP) desde el 2013, ha tomado medidas para asegurar que la población migrante pueda solicitar becas al gobierno, pues estos son incentivos que les permiten a los migrantes de bajos recursos acceder a la educación.

Iniciativas que se debe destacar son muy positivas para el acceso e integración de los migrantes al sistema educativo costarricense, ya que ayudara a consolidar a la sociedad costarricense como una diversa e intercultural con todo lo positivo que eso conlleva; pues todo indica que esas medidas están dando resultados, según datos del último censo del MEP realizado en 2014 muestran que el acceso a la educación por parte de la población nicaragüense residente en Costa Rica ha mejorado, incrementando la proporción de personas con estudios de secundaria y estudios superiores (Sandoval, Loáisiga y González, 2020, p.6).

En cuanto a la educación, Daviana, una trabajadora doméstica nicaragüense migrante en Costa Rica nos comenta en su autobiografía recopilada por el investigador Carlos Sandoval, lo siguiente:

Habemos muchos nicas profesionales con títulos que venimos a Costa Rica en busca de trabajo, ya que en nuestro país esta fuente (empleo) esta escasa; pero como a los Ticos la educación nuestra según ellos ni cuenta ni se compara con la enseñanza de ellos, nos priva de este fundamental derecho, así que cuando vamos en busca de trabajo nos ofrecen plazas vacantes de guarda y otros por estilo (me refiero a los Nicas machos), y si se trata de las femeninas, por más preparación que tenga, solo saben decir que tienes que aprobar unos

## Pedí manos y llegaron mujeres: Situación jurídica de las trabajadoras domésticas nicaragüenses en Costa Rica

cursos, y si aprobáis serás elegida para desempeñar el cargo, pero nunca te dejan desempeñar tu profesión (2000, p.74).

Además, con el tema de que el trabajo doméstico es no calificado en Costa Rica, les quita la oportunidad a las mujeres que se desempeñan en este sector de hacer algún estudio que le permita un aumento de salario.

Ya hemos mencionado antes que existe un prejuicio muy arraigado acerca de la falta de calificación que requiere el trabajo doméstico y las tareas de cuidado. Este no es reconocido como un trabajo profesional, porque se considera que las trabajadoras carecen de credenciales formales y porque las tareas carecen de algún tipo de formación técnica.

Ciertamente, hay trabajadoras domésticas que desempeñan tareas que corresponden a trabajadoras calificadas del área de la salud y la enseñanza, incluyendo el uso de fármacos, medición de signos vitales, apoyo de niños en la realización de tareas, búsqueda de información en internet e incluso aprendizaje de otras lenguas.

Se requiere una regulación en términos de acceso a formación, certificación y salario para traducir la profesionalización del trabajo doméstico en mayores salarios y prestigio social como está sucediendo en algunos países.

- En Brasil desde el 2018, la Comisión de Asuntos Sociales del Senado, aprobó la reglamentación para el ejercicio de esta profesión, estableciendo requisitos de educación mínima y la aprobación de un curso de calificación en el área.
- En Uruguay, el Sistema Nacional de Cuidados estableció como prioridad una valorización y profesionalización de las tareas de cuidados y estableció un programa de formación y capacitación.
- En Argentina, en el marco de las iniciativas gubernamentales destinadas a formalizar y mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas remuneradas, se incluyó el servicio doméstico en el Plan de Formación Continua, destinado a fortalecer las competencias para un desarrollo profesional y de calidad.
- En Filipinas, se ofrecen cursos cortos para emigrantes, que se quieren desempeñar en el servicio doméstico, este programa es conocido como “super nanis” y se complementa con la ubicación laboral, poniendo condiciones a los contratistas de los países con quienes el gobierno filipino tiene acuerdos bilaterales.

Definitivamente, la calificación del trabajo doméstico favorece tanto el derecho a la educación como el salario, las trabajadoras domésticas remuneradas han tenido que transitar hacia una mayor especialización, utilizando mayoritariamente su experiencia laboral, lo que les quita la posibilidad de formarse académicamente, pero con la profesionalización de esta ocupación, estas mujeres podrían formarse en este ámbito a la vez que reciban un mayor reconocimiento salarial y social.

### 2.3.3. Acceso a la justicia

El artículo 19 de la Constitución Política de Costa Rica en su segundo párrafo menciona que los extranjeros, “Están sometidos a la jurisdicción de los tribunales de justicia y de las autoridades de la República”, además de reconocer en su artículo 33 el principio procesal de igualdad, al mencionar que, “(...) Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”.

Destacamos esto porque el acceso a la justicia por parte de los inmigrantes, ya sean regulares o irregulares es bastante bajo. La gran vulnerabilidad a la que se ve expuesta gran parte de las trabajadoras domésticas migrantes, aunada a la falta de información sobre sus derechos y la forma en que funciona el sistema de justicia local, convierte este en un Derecho humano preocupante para las trabajadoras domésticas nicaragüenses en Costa Rica.

En el año 2015, la Organización Internacional del Trabajo junto con el Poder Judicial y la Comisión Nacional para el Mejoramiento de la Administración de Justicia realizaron un estudio titulado, Diagnóstico sobre acceso a la justicia laboral por parte de trabajadores y trabajadoras migrantes, el cual analiza las prácticas y las percepciones del ejercicio judicial desde distintas partes del proceso. Entre los principales resultados, se encontró que el *status* migratorio de la persona es relevante para el acceso a la justicia. Otro hallazgo interesante para este artículo es que los hombres interponen más demandas que las mujeres y, por último, que existe una enorme desconfianza de la población migrante hacia el sistema judicial.

A pesar de que las trabajadoras migrantes adquieren sus derechos laborales por la existencia de una relación laboral y no por su condición o *status* migratorio, en Costa Rica no hay muchas posibilidades de queja para los trabajadores migrantes.

Por ende, a quienes más se le dificulta el acceso a la justicia en situaciones de violaciones laborales, es a los trabajadores con *status* irregular puesto que su situación de indocumentación los deja expuestos a una situación de alta vulnerabilidad<sup>11</sup>, los jueces laborales de los juzgados de trabajo, suelen pedir como requisito cédula residencia, permiso de trabajo o pasaporte vigente para poder defenderse en el tribunal, imposibilitando en muchas ocasiones el acceso a la justicia.

Esta situación de inferioridad con los nacionales deja a las trabajadoras domésticas en una situación de desventaja a la hora de ejercer su derecho de acceso a la justicia, ya que se encuentran con muchos obstáculos jurídicos, institucionales y culturales.

Esto último es llamativo porque de acuerdo con el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, estar en condición migratoria irregular no exime a los empleadores a acudir a las oficinas de dicho ministerio para obtener asesoría e información.

Como respuesta a estas problemáticas en materia laboral, en 2014 se publicó la Circular Nro.220-2014, titulada: Disposiciones para el acceso efectivo a los procesos judiciales laborales de las personas migrantes, solicitantes de condición de refugio y refugiadas.

---

<sup>11</sup> Las 100 reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de personas en condición de vulnerabilidad en la pauta 13 destaca a los migrantes como uno de los beneficiarios de estas reglas al mencionar que, “El desplazamiento de una persona fuera del territorio del Estado de su nacionalidad puede constituir una causa de vulnerabilidad”.

Esta circular indica que, aunque el trabajador migrante, tenga un documento de identidad vencido (pasaporte u otro documento migratorio), podrá utilizarlo para identificarse y tener acceso al expediente judicial.

Encontramos también el Acuerdo del Consejo Superior Nro. 35-2013 nombrado Validez de documentos de identidad para el acceso a los procesos judiciales de las personas migrantes, refugiadas y solicitantes de la condición de refugiadas, este acuerdo establece que debe garantizarse el acceso a la justicia de las personas migrantes, sin documento de identidad vigente en el país, ya que este se trata de un asunto de derechos fundamentales, acuerdo que además establece trece medidas adicionales para asegurar el acceso a los procesos, sin importar el *status* migratorio y la tenencia o no de documentos de identidad.

Por lo conversado en ASTRADOMES, esto no está presente en la práctica, ya que el actuar de los trabajadores de las instituciones judiciales no aplica adecuadamente estas medidas, especialmente con los migrantes en situación de irregularidad.

Hasbani y Ortega (2008) citan a Fonseca (2007) al mencionar que, “el Ministerio de Trabajo dice que el vínculo laboral es independiente del *status* migratorio, pero la persona en estado irregular no puede defenderse, entonces hay un doble discurso en que el derecho laboral está condicionado por el *status* migratorio” (2008, p. 110).

Para estos mismos autores “mientras los migrantes documentados puedan acudir a las instancias gubernamentales, hay miles de indocumentados que deben acudir a asociaciones de apoyo o a abogados que los estafan” (2008, p.111). Esta cita nos refleja un grave problema de acceso a la justicia, del cual muchas veces los empleadores costarricenses se aprovechan y por eso vulneran los derechos de tantas trabajadoras domésticas en condición irregular.

Tampoco queremos decir que con la cédula de residencia es fácil el acceso a la justicia. Para empezar, hasta la entrada en vigor en 2017 de la Ley número 9343 denominada *Reforma Procesal Laboral*, no había defensores públicos en materia laboral, lo que provocaba lo mencionado en la cita, que la única forma de obtener el derecho a la asistencia jurídica letrada fuese mediante abogados de asociaciones de apoyo a la población migrante o arriesgarse con un abogado particular que las pudiese llegar a estafar.

En la actualidad aun con la reforma, los diferentes obstáculos institucionales, muchas veces no permiten a las mujeres inmigrantes gozar del derecho a la *asistencia legal gratuita*, pues si bien en materia laboral la asistencia letrada nunca ha sido un requisito, es importante el contar con una asesoría competente y dotada de los recursos jurídicos adecuados que garantice una protección jurídica de los derechos de las trabajadoras; más aún cuando en la mayoría de procesos los empleadores se encuentran representados por profesionales en la materia, lo que provoca que si la trabajadora no cuenta con asistencia legal, inicia el proceso en una situación de desventaja, pues lo más seguro es que su contraparte este aplicando estrategias de defensa más efectivas.

Como nos mencionó el investigador Carlos Sandoval García (comunicación personal, 19 de noviembre de 2021), “(...) El derecho laboral en Costa Rica, no es una de las áreas

del derecho más cultivadas y menos para acompañar a los sectores con menos posibilidades de contratar servicios jurídicos o apoyo legal”.

Aun cuando se logra demandar al empleador en los juzgados laborales, existe una carencia de celeridad procesal, pues haciendo un cálculo hipotético de un proceso de tres instancias, puede tener una duración de 36 a 48 meses, sin incluir las altas costas procesales.

María del Carmen Cruz Martínez, (comunicación personal, 02 de noviembre de 2021), nos mencionó acerca de su labor de acompañamiento en el acceso a la justicia:

Cuando hacemos la labor de asesoría, por ejemplo, les decimos a las compañeras que si van al Ministerio del Trabajo y observan que la persona que está en la ventanilla le da una mala atención, se retiren y se lo comuniquen a la abogada que apoya la asociación para que ella se encargue de acompañarlas al lugar. Ya que es normal que cuando las compañeras van a las instituciones lo primero que le pregunten es cuánto les pagan y si dicen que reciben 210,000 colones mensuales (5,000 más que el mínimo en 2021) les dicen que todo está bien ni siquiera les preguntan cuántas horas trabajan.

Ejemplo de esto es la anécdota de María, una trabajadora doméstica nicaragüense migrante en Costa Rica, quien junto a una compañera recibieron una vulneración laboral por parte de su empleador, ella le sugirió a su compañera que fuera al Ministerio del Trabajo ya que su compañera tenía documentos y su experiencia recopilada por los escritores Sandoval, Brenes y Paniagua, fue la siguiente:

Al llegar al Ministerio del Trabajo le dicen “¿y cuánto les pagan a ustedes?” “Tanto”, le dice, “ah no y que es eso. Más bien usted al patrón le debería trabajar día y noche con el salario que le pagan”. Entonces nosotras vimos que estábamos perdidas. No sé si por ser nicaragüenses nos contestaron así, no sé. Entonces le dice [el funcionario]: “Usted no tiene por qué venir a demandar al patrón”, y entonces le dice la otra: “Yo quiero que me entienda, yo no vengo a demandar al patrón. Únicamente lo que vengo aquí es a informarme, es una información la que quiero, que si lo que él está haciendo con nosotros es justo”. “Ah sí, sí, le dice, ustedes tienen que trabajarle a su patrono hasta las horas que él les diga que tienen que trabajar (2012, p.170).

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, reconoce estas situaciones de vulnerabilidad que enfrentan los trabajadores migrantes en los países de destino, por ello ha establecido que los Estados están en la obligación, tanto de garantizar a los trabajadores el disfrute de sus derechos laborales, como facilitarles el acceso a la justicia para poder demandar el incumplimiento de los mismos en caso de que estos fuesen vulnerados.

Esto último acorde con las 100 reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de personas en condición de vulnerabilidad que en su precepto 75, “(...) recomienda adoptar las medidas necesarias para garantizar una protección efectiva de los bienes jurídicos de las personas en condición de vulnerabilidad que intervengan en el proceso judicial en calidad de víctimas o testigos”.

Por ello, el Ministerio del Trabajo de Costa Rica juega un papel fundamental para que se cumpla la legislación laboral; sin embargo, basado en lo comentado por trabajadoras domésticas afiliadas a ASTRADOMES (comunicación personal, 12 de noviembre de 2021), en la práctica para denunciar una vulneración laboral se exige tener documentos vigentes o la atención es discriminatoria, lo cual perjudica el acceso a la justicia.

Se puede cerrar este acápite mencionando que en la realidad persisten dificultades no contempladas por los legisladores, que llaman a profundizar en los marcos jurídicos con programas de atención específica a fin de garantizar una igualdad de trato real y un reconocimiento social.

### 3. Principales instrumentos jurídicos internacionales de protección de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras domésticas migrantes

La legislación internacional se ha enfocado tradicionalmente en los Estados como sus principales sujetos, sin embargo, desde el establecimiento de las Naciones Unidas y la adopción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, ha surgido un significativo *corpus iuris* internacional que ha dedicado su atención a los derechos de los seres humanos como individuos sin ninguna distinción.

Las diversas cláusulas de los principales instrumentos internacionales de derechos humanos establecen un conjunto de derechos fundamentales inalienables e inherentes, más allá de las circunstancias, *status* y otras características del individuo, por lo cual a continuación se hará un resumen de las normas internacionales en materia de derechos humanos y laborales, con incidencia en el trabajo doméstico de migrantes, y que en el Estado de Costa Rica tienen mismo rango que la Constitución Política y en la medida que otorguen mayores derechos o garantías a las personas, incluso privan por sobre la Constitución, según la jurisprudencia que ha sentado la misma Sala Constitucional (Res:3435-92 de 1992) y (Res: 5759-03 de 2003), dándole un rango *supra* constitucional siempre que sea *pro homine*.

Entre la normativa internacional ratificada por el Estado de Costa Rica encontramos:

Declaración universal de los derechos humanos; Declaración americana sobre los derechos y deberes del hombre; Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; Convenio 87 de la OIT, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización; Convenio 98 de la OIT, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva; Convenio 111 de la OIT, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación y Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Por su parte Costa Rica existen ciertos instrumentos internacionales de protección para trabajadoras migrantes que Costa Rica aún no ha ratificado, algunos ya han sido mencionados a lo largo del presente artículo, entre estos instrumentos se encuentra:

Convención internacional para la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familiares; Convenio 97 de la OIT, relativo a los trabajadores migrantes (revisión de 1949); Convenio 143 de la OIT sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes; Convenio 187 de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo y el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso.

Esta falta de ratificación de algunos instrumentos ha generado comentarios llamativos como el del representante de la institución pastoral CÁRITAS Gustavo Gatica citado por Hasbani y Ortega (2008), quien afirma, "...existe poco interés político en la ratificación de estos instrumentos, sobre todo, porque la ratificación, obligaría a la

DGME y al gobierno en general a hacer cambios de fondo en su política migratoria, que probablemente no quieren asumir” (p.68).

El hecho de no tener ratificados<sup>12</sup> estos Convenios, provoca que la justiciabilidad interna del contenido de estos se encuentre condicionada, convirtiéndose en un factor que agrava o perjudica la situación de las trabajadoras domésticas migrantes.

Lo cierto es que la ratificación de estos Convenios permitiría la revisión de la legislación laboral aplicable a las trabajadoras domésticas, a la luz de estándares internacionales, así como la remisión o modificación de normas incompatibles que otorguen menos garantías que las de carácter internacional.

Pues la obligación de adaptar el derecho interno es un principio general, permitiendo controlar cuando una vulneración no está en el acto sino más bien en la normativa interna.

## Conclusiones

En los últimos años ha aumentado el peso de la movilidad migratoria laboral femenina nicaragüense, en el contexto del trabajo doméstico en la migración laboral, se podría concluir que el trabajo doméstico remunerado, guarda una serie de concepciones que lo hace excepcional y como los cambios sociales que han incitado la incorporación de las mujeres costarricenses al trabajo extra doméstico, ha provocado una demanda de trabajadoras domésticas en Costa Rica, que ha sido satisfecha por una creciente oferta por parte de las inmigrantes nicaragüenses.

Lo que a su vez ha ayudado a librar a las mujeres costarricenses de los trabajos que dentro de los roles de género les habían sido asignados exclusivamente a ellas, por tanto, en la inserción laboral de las mujeres nicaragüenses es erróneo decir que no existen posibilidades de incorporación laboral, ya que sí la hay, pero se evidencia una segmentación laboral, siendo una incorporación laboral no competitiva y complementaria.

Sobre la propia situación jurídica de las trabajadoras domésticas en Costa Rica, si lo vemos desde una perspectiva un tanto positivista, lo evidenciado en la investigación, es que, en ordenamiento jurídico, quitando ciertos criterios que hemos puntualizado en el artículo, la normativa costarricense en torno al trabajo doméstico se encuentra redactada en su mayoría de acuerdo a los criterios del *corpus iuris* internacional, lo cual es positivo.

Con esto último no queremos dejar de destacar la importancia de seguir modificando la normativa interna por medio de la adecuación de su contenido con la normativa internacional, lo cual solo podrá lograrse mediante la ratificación de aquellos convenios a los que Costa Rica no está adherido, pues sin el derecho escrito en el ordenamiento

---

<sup>12</sup> Aclarar que desde los fundamentos teóricos de los DDHH, no necesariamente lo vinculante de los tratados depende solo de la ratificación, sino que además el contenido de algunos de estos instrumentos pueden ser citados como costumbre internacional, que provoca que se tome en cuenta su aplicación aun sin estar ratificados por el Estado.

jurídico no puede haber exigencia de cumplimiento, siendo esta una garantía de prevención.

Añadido a esto no existen estadísticas confiables que permitan conocer la cantidad de mujeres nicaragüenses que se dedican al servicio doméstico en Costa Rica, muchas veces por la naturaleza errónea de que esta ocupación se realiza en un ámbito privado y por el alto índice de trabajadoras con *status* irregular.

La irregularidad migratoria, en la práctica es un factor que obstaculiza el derecho de muchas trabajadoras domésticas de acceder a la justicia cuando les son violentados sus derechos laborales y fundamentales.

Tampoco hay información acerca de cuántos casos de vulneraciones tienen acceso a la justicia y que seguramente los casos que logran ingresar es una ínfima parte de los casos que ocurren.

La situación jurídica de un determinado grupo de análisis se debe medir por su realidad social en donde el derecho se materializa y no por lo escrito en las normas, porque desde la perspectiva del cumplimiento de la norma, los empleadores no aplican estas disposiciones.

En el tema específico está claro que no hay una total exigibilidad de derechos, porque la existencia de derechos en la normativa interna e internacional no garantiza su aplicación y ejercicio, sobre todo para aquellas mujeres en situación de irregularidad migratoria, ya que este es un factor que vuelve más difícil la exigibilidad de derechos.

Claramente existe un avance en el tema legislativo, cumpliendo el Estado costarricense su obligación de prevención, pero no la de protección, pues su ejecución sigue estando muy desvinculada de los intereses del Estado de Costa Rica, sobre todo para las mujeres migrantes, decimos Estado y no sociedad costarricense, porque los primeros agentes de protección social de respeto y garantía de los derechos u otras obligaciones especiales son los Estados, más allá de las obligaciones horizontales entre particulares.

Es por esto que la reflexión en torno a las mujeres migrantes nicaragüenses que se insertan en el sector del trabajo doméstico en Costa Rica confirma una vez más que el trabajo doméstico es sinónimo de vulnerabilidad.

## **Recomendaciones**

*Para el Estado de Nicaragua:*

1. Crear una institución nacional que tenga como función la permanente discusión y elaboración de planes, propuestas legislativas y políticas públicas en materia migratoria.
2. El Estado de Nicaragua, instituciones y universidades del país, deberían realizar estudios que permitan conocer la situación jurídica de nuestros nacionales en el extranjero, a fin de que la población se sensibilice de las vivencias de nuestros compatriotas en el extranjero.



3. El Ministerio del Trabajo debe establecer un departamento de migraciones laborales que se encargue de regular los flujos migratorios de trabajadores nicaragüenses hacia los países de destino; brindando información sobre los requisitos de ingreso, permanencia, condición laboral, normas migratorias y laborales de los principales países de emigración nicaragüense.

*Para el Estado de Costa Rica:*

1. Establecimiento de un programa en el Instituto Nacional de Aprendizaje que impulse a las mujeres que laboran en el trabajo doméstico a certificar sus conocimientos (con énfasis en el cuidado de menores o adultos mayores, cocina a la carta, entre otros).
2. Creación de propuestas claras de políticas públicas de empleo, salud y vivienda que incluya a los inmigrantes nicaragüenses.
3. Reconocimiento de pago de la Seguridad Social por parte de dos o más patronos de una misma trabajadora.
4. Fortalecimiento y ampliación de la línea 800, para que brinde información a las personas empleadoras de trabajo doméstico sobre los derechos de estas trabajadoras.
5. Las trabajadoras domésticas deben contar con una mayor y mejor representación colectiva de sus intereses, por ende, se requiere que ASTRADOMES se fortalezca en su capacidad de incidencia gremial y política, esto se lograra solo con el fortalecimiento de alianzas con otras organizaciones dedicadas a la representación de intereses gremiales, en particular sindicales, es por esto que se necesita la eliminación de la prohibición de que personas extranjeras ejerzan cargos de dirección sindical, la cual en reiteradas ocasiones la OIT le ha recomendado al Estado de Costa Rica eliminar.
6. Que se separe el salario de quien se dedique al trabajo doméstico y quienes ejerzan labores de cuidado de personas como se encontraba estipulado en el Código del Trabajo costarricense antes de la reforma. Es decir que quien realice ambas labores, reciba dos salarios distintos.
7. Que en la página del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica se establezca un modelo de contrato con los requisitos mínimos de contratación de trabajadoras domésticas.
8. La certificación del trabajo doméstico, es decir que si se contrata una trabajadora doméstica con mayor preparación su salario debe ser mayor; si se contrata para que realice labores de cuidado su salario debe ser más alto del ordinario.
9. Incremento del monto del salario mínimo de este sector, equiparándolo al de otros sectores de las mismas características que se encuentran como calificado.

## **Referencias bibliográficas**

Asamblea Legislativa de Costa Rica. (2009). *Ley N° 8726, Reforma del Capítulo Octavo del Título Segundo del Código de Trabajo, Ley N 2, Ley del Trabajo Doméstico Remunerado. La Gaceta N° 143*. Viernes 24 de julio de 2009. San José, Costa Rica. Recuperado de [http://historico.gaceta.go.cr/pub/2009/07/24/COMP\\_24\\_07\\_2009](http://historico.gaceta.go.cr/pub/2009/07/24/COMP_24_07_2009). Pdf.

Asamblea Legislativa de Costa Rica. (2016). *Ley N° 9343, Ley de Reforma Procesal Laboral. La Gaceta N° 16*. Lunes 25 de enero de 2016. Recuperado de <https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/rpl/Ley%209343%20Reforma%20Procesal%20Laboral.pdf>.

Asamblea Legislativa de Costa Rica. (2009). *Ley General de Migración y Extranjería. Ley N° 8764. La Gaceta N° 170*. 1 de setiembre de 2009. San José, Costa Rica. Recuperado de [http://historico.gaceta.go.cr/pub/2009/09/01/COMP\\_01\\_09\\_2009.html](http://historico.gaceta.go.cr/pub/2009/09/01/COMP_01_09_2009.html).

Asamblea Legislativa de Costa Rica. (2019). *Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social CCSS. Ley N° 17*. La Gaceta N° 235. 21 de mayo de 2019. San José, Costa Rica. Recuperado de [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=2340#ddown](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=2340#ddown).

Baumeister, E. (2006). *Migración internacional y desarrollo en Nicaragua*. Santiago de Chile, Chile: Naciones Unidas.

Brenes, M., Sandoval, C., Masís, K & Paniagua, L. (2010). *Ciudadanías en práctica: el ejercicio de los derechos de las personas migrantes en Costa Rica a través de la sala constitucional*. San José, Costa Rica: CONAMAJ.

Castillo, J. (2015). La jornada del trabajo del sector doméstico en el derecho comparado centroamericano: Necesidad de promover jornadas de trabajo razonables desde un enfoque de derechos humanos. *Cuaderno Jurídico Y Político*, 1(1), 21–39. <https://www.camjol.info/index.php/cuadernojurypol/article/view/10931>.

Cazzuffi, C, & Molina, C. (2020). Empoderamiento económico de las mujeres: territorio y migración en el Norte de Centroamérica. ONU Mujeres.

Fonseca, K. (2008). *Feminismo y mujeres migrantes en Costa Rica: Articulaciones pendientes en torno al trabajo doméstico remunerado*. Encuentro, N° 80 57-70.

Franzoni, J., Mora, S., & Voorend, K. (2009). *La institucionalización Sociocultural y Jurídica de la Desigualdad: El trabajo doméstico remunerado en Costa Rica*. San José, Costa Rica: SG-SICA.

González Rivera, T. (2021). *Sesión de Clases del 08 de marzo de 2021*. Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/1j4m9MCtX7LouuiqDR5atRH3E6Pgm0ttF/view>

- Hasbani, M., & Ortega, M. (2008). *Instrumentos normativos y mecanismos de protección y promoción de los derechos laborales de los trabajadores nicaragüenses en Costa Rica* (Tesis inédita de licenciatura). Universidad Americana, Managua, Nicaragua.
- Hidalgo Xirinachs, R. (2016). *Mujeres de las fronteras: Subjetividad, migración y trabajo doméstico*. San José, Costa Rica: Editorial UCR.
- Lerussi, R. (2008). *Trabajo doméstico y migraciones de mujeres en Latinoamérica: El caso de las nicaragüenses en Costa Rica*. Anuario de estudios centroamericanos, Universidad de Costa Rica, (33-34), 183-203.
- Lerussi, R. (2008). *Trabajadoras domésticas nicaragüenses migrantes en Costa Rica: En las encrucijadas de un debate feminista* (Tesis inédita de Magister en Género y Desarrollo). Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.
- Organización Internacional para las Migraciones. (2020). *Informe sobre las migraciones en el mundo 2020*. Ginebra, Suiza.
- Orozco, M. (2022). *Los migrantes nicaragüenses en Costa Rica: vulnerabilidad e implicaciones de su integración*. Dialogo interamericano.
- Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad, 4 al 6 de marzo, 2008.
- Sandoval García, C. (2000). *Como me siento en Costa Rica: Autobiografías de Nicaragüenses*. San José, Costa Rica.
- Sandoval, C., Brenes, M., & Paniagua, L. (2012). *La dignidad vale mucho: Mujeres nicaragüenses forjan derechos en Costa Rica*. San José, Costa Rica: Editorial UCR.
- Sandoval, C., Soto, A., & González, D. (2020). *Inclusión y educación de nicaragüenses en Costa Rica*. San José, Costa Rica: UNESCO.
- Villarrubia, M. & Villate, P. (2020). *Aumenta el número de emigrantes nicaragüenses*. Madrid, España. Recuperado de <https://datosmacro.expansion.com/demografia/migracion/emigracion/nicaragua>.