



Trabajo doméstico:

Desigualdad laboral y derechos de las
trabajadoras domésticas migrantes



Asociación Enlaces Nicaragüenses

Universidad de Costa Rica

TCU-696: Formación sociojurídica para la promoción de nuevas masculinidades

Población meta

Trabajadoras domésticas **nacionales y migrantes**

Hay **distintos** factores que representan **vulnerabilidad** para este grupo como: el **género, nacionalidad, edad**, entre otros, los cuales hacen que la desigualdad laboral siga afectando los **espacios de trabajo y la vida en general** de las mujeres trabajadoras domésticas.

El trabajo doméstico remunerado representa una **importante fuente** de empleo en muchos países y Costa Rica **no** es la excepción. En el país, el trabajo doméstico representa el **11% del total** de empleo, es decir, alrededor de **166 mil** personas trabajan en esta rama.

Además, es uno de los **empleos** con **mayor** participación de **mujeres**, el **89%** de personas trabajadoras domésticas son mujeres.



Derechos, Desigualdad laboral y Trabajadoras migrantes



El trabajo doméstico representa una **gran fuente** de empleo en el **mundo** y en Costa Rica **no** es la excepción. Además, es uno de los trabajos con mayor **participación** de mujeres. **A pesar** de esto, este es uno de los trabajos en los que más se **presenta desigualdad laboral**, la cual hace que las personas trabajadoras domésticas día a día **enfrenten** situaciones **injustas** que afectan directamente su **desarrollo** laboral y su **vida** en general.

La desigualdad se da cuando ciertos factores **colocan** a un grupo **específico** en una **posición** de **vulnerabilidad** con **respecto** a otro, en este caso, los factores que provocan la desigualdad son varios, como el género, la nacionalidad, edad, tipo de trabajo, entre otros.



El género tiene mucho que ver con la desigualdad laboral y con las oportunidades que las mujeres tienen en el campo laboral, por esto se habla de la **feminización de la pobreza**, que quiere decir que la pobreza económica **afecta más** a las **mujeres** y a las familias que tienen a mujeres como **jefas** de hogar y esto se puede **observar** en **Costa Rica**, pues las mujeres representan el **grupo** con mayor **desempleo** en el país.

Otra de las principales **causas** de la desigualdad laboral es la **informalidad** del trabajo doméstico. Esta informalidad es la causante de muchos problemas con las **prestaciones** laborales como el seguro de **salud**, **derecho** a vacaciones pagadas, **aguinaldo** y además, provoca significativas **desigualdades** en los **salarios**.

La **crisis** por COVID-19 **augmentó** las desigualdades y problemáticas laborales que **ya** enfrentaban las trabajadoras domésticas, **sumando** la gran cantidad de personas que **perdieron** su empleo.



¿Cómo se presenta la Desigualdad laboral?

La desigualdad laboral, en tanto a **trabajo doméstico** se refiere, tiene sus bases en la desigualdad y opresión de género que ha implementado en su estructura el sistema patriarcal capitalista, así como en las condiciones relacionadas a ello (etnia, edad, clase, discapacidad, etc.), y en la división sexual del trabajo.

El trabajo doméstico remunerado históricamente se ha relacionado con la esfera de lo privado por su carácter de **"trabajo reproductivo"** y **"feminizado"**, considerado así por el sistema patriarcal capitalista; y, siendo remunerado o no, es **invisibilizado** y **desvalorizado**. Ejemplo de ello es que el trabajo doméstico remunerado, se encuentra dentro de los empleos con **menos garantías laborales** en Costa Rica y en el mundo. Y al llevar esa noción de **"lo privado"**, presenta un escenario de vulneración, violencia, explotación y discriminación para quienes laboran en él.

¿A qué se refiere esto?





Es decir, este trabajo tiene lugar en el hogar. Por tanto, escapa al ámbito de aplicación de mecanismos convencionales de control como los servicios de inspección de trabajo, que se enfrentan a obstáculos jurídicos y administrativos para inspeccionar los domicilios privados.

Pueden darse relaciones de dominación por parte de los empleadores/patronos sobre las trabajadoras domésticas, que imposibiliten a esta de denunciar, incluso pueden presentarse amenazas.

En el caso de Costa Rica, las mujeres nicaragüenses que migran al país desarrollan sus labores principalmente en el sector del trabajo doméstico remunerado. Esto se traduce en mayores riesgos de discriminación y racismo.

El salario del trabajo doméstico y el seguro social, como tal no tienen una regulación concreta pese a existir en el Código de Trabajo, a esto se le suma los trabajos informales, temporales y/o parciales (de medio tiempo) de servicio doméstico que no otorgan las garantías y beneficios que le confiere.

Por otra parte, es un trabajo que se da en **aislamiento**, por el hecho de permanecer horas en un solo lugar y se acentúa para las trabajadoras que duermen en sus centros de trabajo, lo cual disminuye la socialización con personas ajenas al hogar. En otras palabras, tomando en cuenta a las personas trabajadoras migrantes:

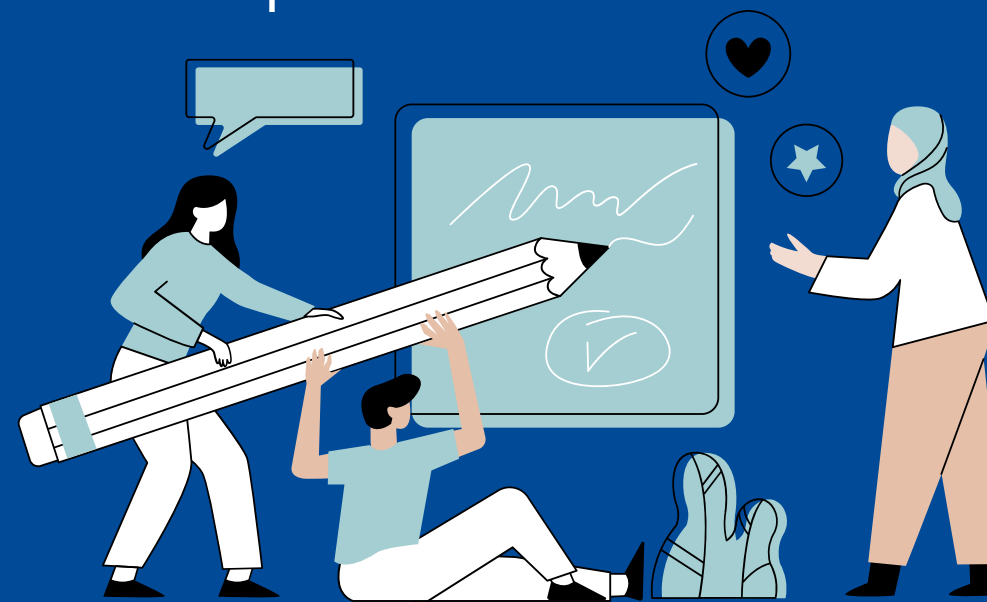
los trabajadores domésticos tienen una limitada capacidad de negociación, ya que son “invisibles” (desarrollan su labor a domicilio, fuera de la vista de los demás) y se encuentran aislados, sin compañeros a los que recurrir para obtener ayuda u orientación sobre lo que se considera una petición razonable o un trato inaceptable. Cuando se trata de migrantes, el aislamiento puede ser aún mayor, porque no suelen dominar la lengua nacional o local y carecen de familia u otras redes de apoyo a las que recurrir.

Si bien es cierto, se puede omitir lo de una lengua diferente, pero esto no quita menos peso a la realidad de muchos y muchas trabajadoras domésticas nicaragüenses que se encuentran laborando en el país.

¿Cómo combatir y denunciar la desigualdad laboral?

El pago del **seguro social** muchas veces no es asumido por los patrones pese a estar establecido en el **artículo 104 del Código de Trabajo**. Esto no solo violenta el derecho a la salud de la persona trabajadora sino también el derecho de sus hijos/hijas (en caso de tener) que necesitan del **seguro familiar** porque dependen económicamente, puesto que en Costa Rica del total de trabajadoras domésticas el 45% son jefas de hogar, su salario es el único ingreso de sus hogares lo cual los coloca en hogares con **mayor vulnerabilidad**, en **pobreza** o **pobreza extrema**.

Es primordial mantener y crear organizaciones, asociaciones y/o otras entidades que brindan tanto la incorporación como la información, asesoramiento y protección/seguridad a trabajadoras domésticas nacionales y extranjeras y es esencial, tener el apoyo del Estado, a fin de velar por el cumplimiento de las garantías, leyes y derechos ya establecidos para tal caso y con el objetivo de mejorar y reforzar las condiciones laborales e implementar las medidas necesarias para ello. Además, es necesario llevar a cabo una campaña de sensibilización pública a nivel nacional.



Actualmente, debido a la pandemia de COVID-19 el Instituto Nacional de las Mujeres (**INAMU**) habilitó una página para informarse, recibir apoyo y denunciar cuando se ha irrespetado los derechos laborales.

<http://trabajadorasdomesticas.inamu.go.cr/>

Se indica el número telefónico **800-872-2256**, al cual **personas extranjeras** pueden presentar sus denuncias, o bien presentarse en las oficinas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (**MTSS**).

Centro de Información y Orientación del INAMU: las trabajadoras domésticas pueden comunicarse al número de teléfono (506) 2527-1911 y/o al correo electrónico cio@inamu.go.cr

¡Denunciar!

También se considera importante indicar cómo denunciar el **hostigamiento sexual**:

- Región Chorotega: (506) 2666-0382 (8 a.m a 4 p.m.)
- Región Brunca: (506) 2771-2554 / 2771-9673 (7 a.m a 3 p.m.)
- Región Huetar Caribe: (506) 2758-0169 / 2758-4426 (8 a.m a 4 p.m.)
- Región Huetar Norte: (506) 2441-1158 / 2443-5622 / 2443-9828 (8 a.m a 4 p.m.)
- Región Pacífico Central: Inspección: (506) 2661-5067 / 2661-4133; Conciliación: 2661-1718 / 2661-1726 (8 a.m a 4 p.m.)

¡Recuerde!

Toda persona trabajadora doméstica, extranjera o nacional, debe saber que tienen los siguientes derechos:

- Aunque laboren por horas o por día, tienen derecho al pago de vacaciones, aguinaldo, días feriados, descansos semanales, horas extras, seguro social y seguro de riesgos del trabajo, así como también, el pago de preaviso y cesantía cuando corresponda.
- En el caso de quienes trabajan por día o por hora, estos derechos se calcularán proporcionalmente al tiempo que laboran.
- Tanto el salario en efectivo como el salario en especie deben tomarse en cuenta para el cálculo de todos los derechos laborales.




Aunado a esto, ninguna persona empleadora puede quitar o retenerle el pasaporte a las personas trabajadoras extranjeras. Cabe señalar, que las personas trabajadoras extranjeras deben verificar que se les apliquen sus derechos, y en caso contrario acudir a las instituciones competentes (**Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Caja Costarricense de Seguro Social, Instituto Nacional de Seguros entre otros**).

De tener dudas o sentir temor de denunciar, puede contactar con el INAMU o alguna otra institución u organización que sea de preferencia.



Machismo y discriminación a trabajadoras domésticas



El machismo es la forma en la que **muchos** hombres "expresaban" su masculinidad desde **hace** muchos siglos atrás, pero generaba **discriminación**, desigualdad, **violencia** y abuso para las **mujeres** y **otros** grupos. Hoy día **aún** continúan existiendo muchos actos machistas que **no** deben ser tolerados en las sociedades **actuales**.

Este machismo es el **causante** de que las **labores** domésticas, al ser **históricamente** asignadas a las mujeres, hayan **perdido** valor con el tiempo y que muchas veces no se **reconozca** la importancia **social** de este trabajo para la **sobrevivencia** y el **desarrollo** de las sociedades , ocasionando así la **invisibilización** del trabajo doméstico y con esto, **mayor** desigualdad.

Algunas situaciones de discriminación hacia las trabajadoras domésticas:

Exceso de trabajo y mal sueldo: se **desvaloriza** el trabajo y tiene afectaciones **directas** en el exceso de trabajo y el sueldo que reciben las trabajadoras domésticas; ya que muchas personas piensan que la **remuneración** de este trabajo es un "**apoyo**" y **no** lo ven como en **realidad** es, un salario por **realizar** labores como en cualquier trabajo.

Informalidad del trabajo: provoca que las trabajadoras domésticas no tenetengan garantías seguras, colocándolas en una situación de **incertidumbre** laboral y dejándolas sujetas a la **disposición** y **conveniencia** de la o el patrón

Malas condiciones laborales: que pueden comprender situaciones más graves como abusos de todo tipo (físicos, sexuales, laborales), humillaciones y maltratos, los cuales afectan directamente la salud física y mental de las personas.

Labores de trabajadoras domésticas:



El trabajo doméstico se define como:

El trabajo que realiza la persona trabajadora que brinda asistencia y bienestar a una familia o persona, en forma remunerada; sus labores incluyen limpieza, cocina, lavado, planchado y demás labores propias de un hogar, residencia o habitación particular, que no generan lucro para la persona empleadora; también pueden asumir labores relativas al cuidado de personas, cuando así se acuerde entre las partes y estas se desarrollen en la casa de la persona atendida.

(Ministerio de Trabajo y Seguridad Social)

Condiciones del contrato de trabajo:

El Código de Trabajo costarricense indica:

Que se debe realizar un contrato escrito de trabajo, donde se indiquen las condiciones de laborales, las labores específicas, el salario acordado, el salario en especie, y el horario acordado.

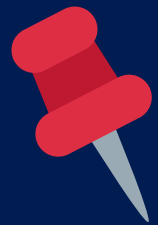


Recuerde: Aunque el acuerdo laboral se realice de manera verbal, la persona trabajadora tiene los derechos que el Código de Trabajo indica, por qué si hay un patrón, un trabajador, un salario y un horario , estaremos ante una relación laboral.

Si el contrato de trabajo termina:

Por despido injustificado, por renuncia por faltas graves del empleador, por muerte o fuerza mayor:

La persona trabajadora, o en caso de su muerte su familia (el esposo e hijos, menores de edad, hijos mayores de edad o padres) , tendrán derecho a una indemnización que se conoce como auxilio de cesantía misma que se hará conforme al artículo 29 del Código de Trabajo.
(Ministerio de Trabajo y Seguridad Social)



Recuerde: El máximo de esa cesantía es de 8 años de relación laboral, y esta se debe pagar aunque el trabajador ya se encuentre laborando con otro patrono.

Artículo 29 del Código de Trabajo

Reglas para recibir la indemnización



Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye por despido injustificado, o algunas de las causas previstas en el artículo 83 u otra ajena a la voluntad del trabajador, el patrono deberá pagarle un auxilio de cesantía de acuerdo con las siguientes reglas:

- 1. Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, un importe igual a siete días de salario.**
2. Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero menor de un año, un importe igual a catorce días de salario.

- 3. Después de un trabajo continuo mayor de un año, con el importe de días de salario indicado en la tabla:**
4. En ningún caso podrá indemnizar dicho auxilio de cesantía más que los últimos ocho años de relación laboral.
- 5. El auxilio de cesantía deberá pagarse aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro patrono.**

Salario mínimo en trabajadoras domésticas



¿Qué es el salario mínimo?

Es el monto mínimo que un patrono debe pagar a sus trabajadores por el trabajo realizado durante el mes.

¿Qué es el salario en especie?

Lo que reciba la persona trabajadora en alimentos, habitación, vestidos y demás artículos destinados a su consumo personal inmediato.

¿Cómo se debe realizar el pago?

El salario de las personas trabajadoras domésticas debe pagarse en dinero efectivo y no puede ser inferior al salario mínimo establecido por ley, de acuerdo al artículo 105 del Código de Trabajo.

Salario mínimo en trabajadoras domésticas



¿Cuál es el monto del salario mínimo?

El salario del servicio doméstico aumentó 2,33962% con respecto al II semestre del año 2021, por lo tanto, a partir del 1ro de enero de 2022, el salario mensual bruto de un empleado doméstico pasó de ser \$205.047,68 a \$214.230,77.

Trabajador doméstico por horas:

No está establecido en el Decreto de Salarios Mínimos vigente, cuando se trabaja por horas o por día el salario es a convenir entre ambas partes.

Aproximado de referencia del monto por horas:

Para tener una referencia, se toma el salario mensual se divide entre 30 días para obtener el salario diario, y el diario entre ocho horas para obtener el salario de una hora, dando un aproximado de \$892,62. por hora.

¿Cuál es el monto del salario en especie?

El patrono y el o la trabajadora pueden convenir el porcentaje del valor del salario en especie, de lo contrario este porcentaje se estimará en un 50% del salario que perciba en dinero la persona trabajadora.

Recuerde: Tanto el salario mínimo, como el salario en especie serán considerados para el cálculo de vacaciones, aguinaldo, preaviso y/o cesantía.



“Un entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para **promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo** con base en los siguientes indicadores:

- La salud y la seguridad concernientes al ambiente físico de trabajo.
- La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del espacio de trabajo.
- Los recursos de salud personales en el ambiente de trabajo, y
- Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad”.

Entorno de trabajo saludable

La Organización Mundial de la Salud (OMS), define entorno de trabajo saludable de la siguiente manera:



Artículo 105 del Código de Trabajo

Se detallan las disposiciones especiales correspondientes a las personas trabajadoras domésticas remuneradas:



Se debe dejar en claro, que las personas trabajadoras domésticas tienen **período de prueba**, el cual será de **tres meses**, esto significa que durante ese tiempo las partes (persona trabajadora o persona empleadora) pueden terminar el contrato sin ninguna responsabilidad.

1. Percibirán el salario en efectivo, el cual deberá corresponder, al menos, al **salario mínimo** de ley.
2. Estarán sujetas a una jornada ordinaria efectiva, **máxima de ocho horas** en jornada diurna y de **seis horas** en jornada nocturna
3. Sin perjuicio de su salario, disfrutarán de **un día de descanso a la semana**.
4. Tendrán derecho a **quince días de vacaciones** anuales remuneradas.

Derecho al preaviso (102 del Código de Trabajo)

Sobre el tiempo que el trabajador doméstico tiene derecho al preaviso, se debe considerar después de un trabajo lo siguiente:

- No menor de tres meses ni mayor de seis meses: se debe avisar con una semana de anticipación.
- Que exceda de seis meses y no sea mayor de un año: se debe avisar con quince días de anticipación.
- Después de un año: se debe avisar con un mes de anticipación.



En esos dos últimos casos mencionados, si no se da el aviso previo, la parte que incumplió deberá **pagarle a la otra el valor de los días que correspondían al tiempo de preaviso.**

Derechos de los adolescentes que realizan trabajo doméstico

Tienen los mismos derechos que estipula el Código de Trabajo y el Código de la Niñez y la Adolescencia, así como por el Convenio 182, el Convenio 138 y la Recomendación 146 de la OIT, la Convención sobre derechos del niño, y lo dispuesto en los convenios atinentes a esta materia y ratificados por Costa Rica.

El trabajo adolescente doméstico es aquella actividad efectuada por personas mayores de quince años y menores de dieciocho años, que realizan en forma habitual o esporádica labores de aseo y cocina en una casa de habitación.



Prohibiciones del trabajo adolescente doméstico:

- a) La jornada no puede ser mayor de seis horas diarias y treinta y seis semanales.
- b) La jornada nocturna.
- c) Que no impida u obstaculice la asistencia regular del centro educativo.
- d) No podrán dormir, en ninguna circunstancia, en su lugar de trabajo.
- e) Cuidar niños, personas adultas mayores y personas con discapacidad.
- f) Realizar labores de vigilancia.

Comportamientos machistas en la realización de labores

El género es una construcción social que define lo que significa ser de un sexo o de otro en la sociedad y se expresa en lo que se conoce como masculinidad y feminidad.

Ante esto se presenta una serie de actitudes de comportamientos machistas en la realización de labores y la solución:



El acoso sexual.

En el caso que no se haya respetado su intimidad y dignidad en el trabajo y haya sido víctima de acoso sexual, existen una serie de derechos que las proteja. la víctima puede solicitar judicialmente la extinción del contrato laboral y deben pagarle una indemnización (que puede ser la misma que por despido improcedente).

También, se tiene la posibilidad de cobrar el paro y de pedir una compensación económica por los daños y perjuicios que le hayan ocasionado

¿Qué puedo hacer?

Acudir a la Oficina Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a poner la denuncia respectiva. Asimismo, se puede denunciar estos hechos penalmente, ya que el delito de acoso sexual está recogido en el Código Penal en la Sección IV- Acoso sexual en espacios públicos o de acceso público y en la Ley contra el acoso sexual callejero, N° 9877 del 10 de agosto del 2020



Despido por estar embarazada.

Se debe tener presente que las empresas no pueden despedir a una mujer por estar embarazada o por disfrutar, por ejemplo, del permiso de lactancia o de cualquier otro derecho que tenga relación con la maternidad. Si se es víctima de esta circunstancia, se puede reclamar la nulidad del despido. La empresa estará obligada a reincorporarle en su puesto de trabajo en las mismas condiciones. Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, N° 7142 de 8 de marzo de 1990 y lo dispuesto en el Código de Trabajo, en los siguientes artículos:



Artículo 94 del Código de Trabajo



La mujer embarazada cuenta con una protección especial.



Queda prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en período de lactancia, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme con las causales establecidas en el artículo 81.

En este caso, el patrono deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta. Excepcionalmente, la Dirección podrá ordenar la suspensión de la trabajadora, mientras se resuelve la gestión de despido.

Para gozar de la protección que aquí se establece, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, y aportar certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social.

Artículo 94 bis del Código de Trabajo



La mujer embarazada cuenta con una protección especial.



La trabajadora embarazada o en período de lactancia, que fuera despedida en contravención con lo dispuesto en el artículo anterior, podrá gestionar ante el **juzgado de trabajo su reinstalación inmediata**, con pleno goce de todos sus derechos, mediante el procedimiento establecido en el título décimo de este Código.

La trabajadora **podrá optar por la reinstalación**, en cuyo caso el empleador o la empleadora **deberán pagarle, además de la indemnización a que tenga derecho y en concepto de daños y perjuicios, las sumas correspondientes al subsidio de preparto y posparto, y los salarios que hubiera dejado de percibir desde el momento del despido, hasta completar ocho meses de embarazo.**

Si se tratara de una trabajadora en período de lactancia tendrá derecho, además de la cesantía y en concepto de daños y perjuicios, a diez días de salario

Vestimenta sexista:

Aunque los empleadores pueden decidir cómo se debe vestir sus empleados, fijando un código de vestimenta o un uniforme **nunca pueden obligarle, por ejemplo, a llevar zapatos de tacón, o ropa sexi.** En este caso, podríamos estar ante un trato discriminatorio por razón de sexo.

El patrono debe velar por que la normativa que vaya a imponer, en relación con la vestimenta, no afecte de forma injustificada derechos de los trabajadores o afecte su personalidad e incluso ideología, sea política, religiosa o de otra índole.

Los aspectos sobre la vestimenta deben ser regulados mediante una política interna, debidamente por escrito, donde se definan los lineamientos de los estándares mínimos que deben seguirse al vestirse para el trabajo, al igual que los puestos que se les exige utilizar cierto tipo de prendas de forma obligatoria.



Las preguntas que no te deberían hacer en una entrevista de trabajo

Se debe tener presente que se consideran una vulneración de su intimidad aquellas preguntas que le realice el entrevistador relacionadas con la religión, la orientación sexual, política, raza o salud, pues no son necesarias para evaluar el rendimiento o la eficiencia del aspirante al puesto de trabajo ofertado. Así pues, preguntas del tipo “¿te gustaría formar una familia?”, “¿tienes hijos?” o “¿estás casada?” pueden ser claramente discriminatorias y vulnerar el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres. En ocasiones, se usan para tamizar a las aspirantes femeninas que pretenden acceder a la vacante.



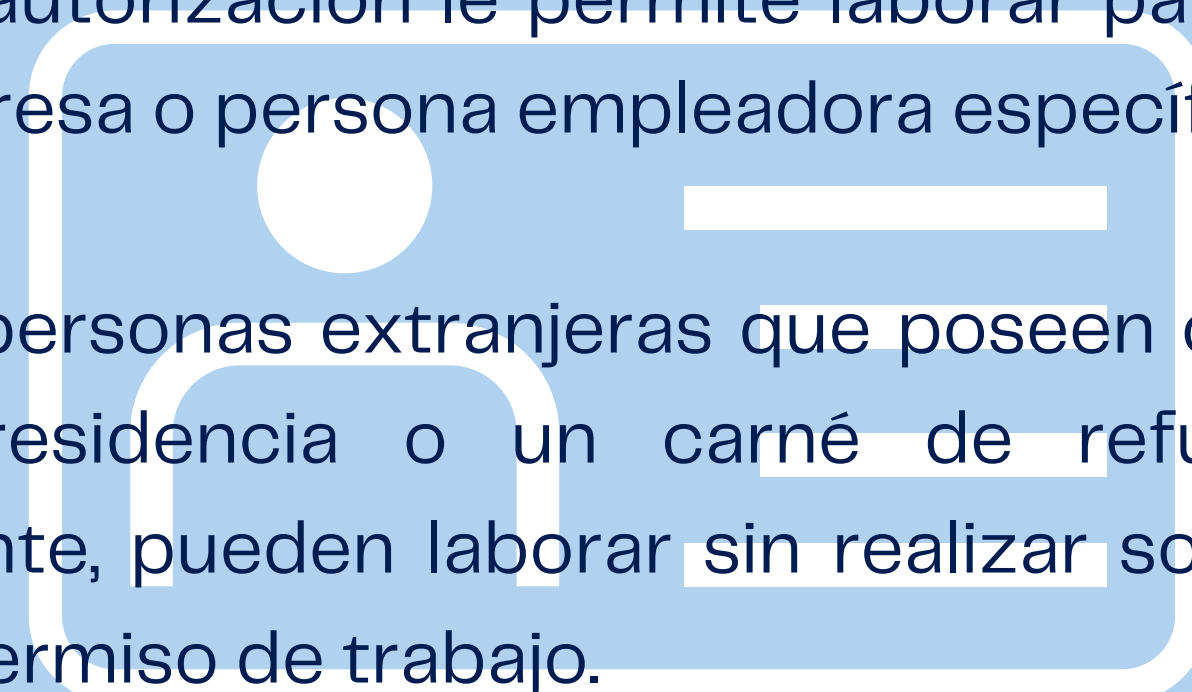
¿Qué persona migrante puede trabajar legalmente en Costa Rica?

- Las personas migrantes que deseen permanecer en Costa Rica deberán solicitar una categoría migratoria y presentar los requisitos según lo requiera.
- De acuerdo con lo que se consigna por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, les es posible trabajar a todas aquellas personas que tienen cédula de residencia, permiso de trabajo o condición legal de refugiado o asilado.



Permisos de trabajo

- Es una autorización, emitida por la Dirección General de Migración y Extranjería, que deben tener todas las personas migrantes que deseen trabajar en Costa Rica.
- Esa autorización le permite laborar para una empresa o persona empleadora específica.
- Las personas extranjeras que poseen cédula de residencia o un carné de refugiado vigente, pueden laborar sin realizar solicitud de permiso de trabajo.
- El ser residente permanente, temporal o refugiado debidamente autorizado, le permite laborar y ser sujeto de todos los derechos y deberes laborales.



Permisos de trabajo



Los permisos de trabajo para personas extranjeras deben gestionarse por parte de la **persona empleadora** con base en la legislación vigente, ante la **Dirección General de Migración y Extranjería**.

Es obligación de las personas trabajadoras extranjeras **mantener sus documentos en orden y proporcionar la documentación necesaria** a la persona empleadora al momento de realizar el trámite respectivo ante la Dirección General de Migración y Extranjería.



La Dirección General de Migración y Extranjería, se ubica 300 metros oeste del Hospital México, La Uruca, San José o en sus oficinas regionales, según la ubicación del centro de trabajo.



Artículo 174:

Si una persona empleadora contrata a una persona extranjera en condición irregular es **responsabilidad de la persona empleadora verificar la permanencia legal de la persona trabajadora extranjera**, pues la Ley indica que aquella persona que contraten a personas extranjeras en condición irregular se expondrá a **sanciones administrativas.**



- Las personas trabajadoras extranjeras tienen los **mismos derechos en la relación laboral que los nacionales** (pago de salario mínimo, aguinaldo, vacaciones, cesantía, seguridad social, entre otros).
- Las personas trabajadoras extranjeras deben **verificar que se les apliquen sus derechos**, caso contrario acudir a las instituciones competentes (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Caja Costarricense de Seguro Social, Instituto Nacional de Seguros entre otros).
- **Ninguna persona empleadora puede quitar o retenerles el pasaporte** a las personas trabajadoras extranjeras.

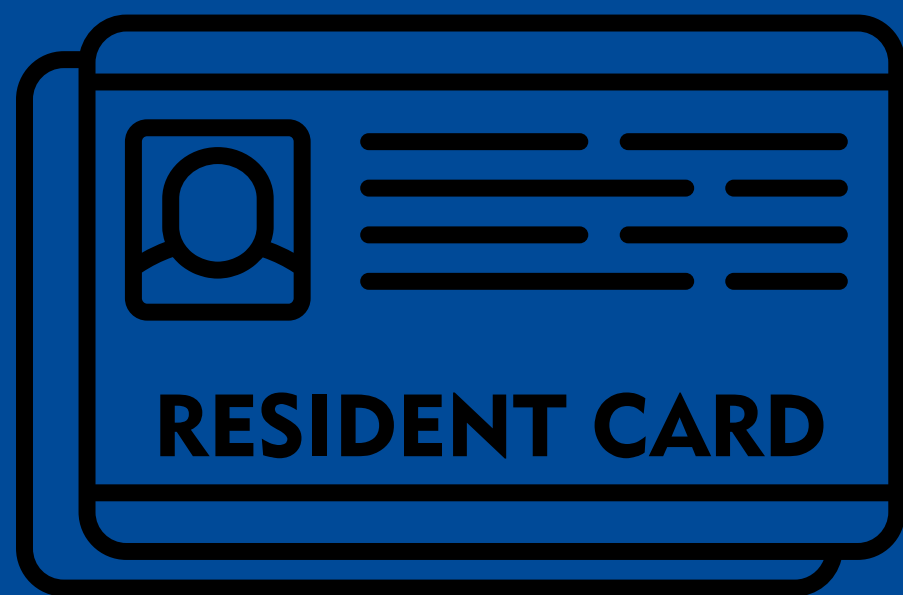
Permiso de residencia permanente

- Se otorga una vez el migrante haya cumplido los **tres años** ininterrumpidos de vivir en el país.
- Podrá vivir dentro o fuera del país y **no necesitará realizar renovaciones.**
- El permiso de residencia permanente sólo podrá ser solicitado **por personas que hayan cumplido los tres años de residir en Costa Rica o por aquellos con vínculos familiares a algún nacional.**
- **En seguida,** se podrá realizar la solicitud de la ciudadanía cumpliendo con los requisitos específicos.

Permiso de residencia temporal

- La solicitud debe realizarse ante la Dirección General de Migración y Extranjería, cuyo permiso será otorgado por **1 o 2 años** de acuerdo con el caso y categoría y, eventualmente, se **deberá renovar** hasta que se pueda solicitar el permiso de residencia permanente.
- El permiso podrá ser **extendido tanto al cónyuge y a sus dependientes;** entendiéndose estos como los hijos menores de 25 años o con alguna discapacidad comprobada

Requisitos para la solicitud del permiso de residencia



Se debe presentar la solicitud ante dicha Dirección General con los timbres y pagos correspondientes, además de los siguientes requisitos básicos:

- Formulario de solicitud.
- Carta de explicación con los motivos de solicitud.
- Certificados de nacimiento, matrimonio, copia de documentos de identidad emitidos por el país de origen.
- Record criminal emitido en el país de origen.
- Registro de huellas ante el Ministerio de Seguridad Pública.
- Fotografías recientes del solicitante.
- Inscripción ante la Caja Costarricense de Seguro Social.

Aseguramiento:

De conformidad con lo dispuesto en el **artículo 104 del Código de Trabajo**, 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 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.

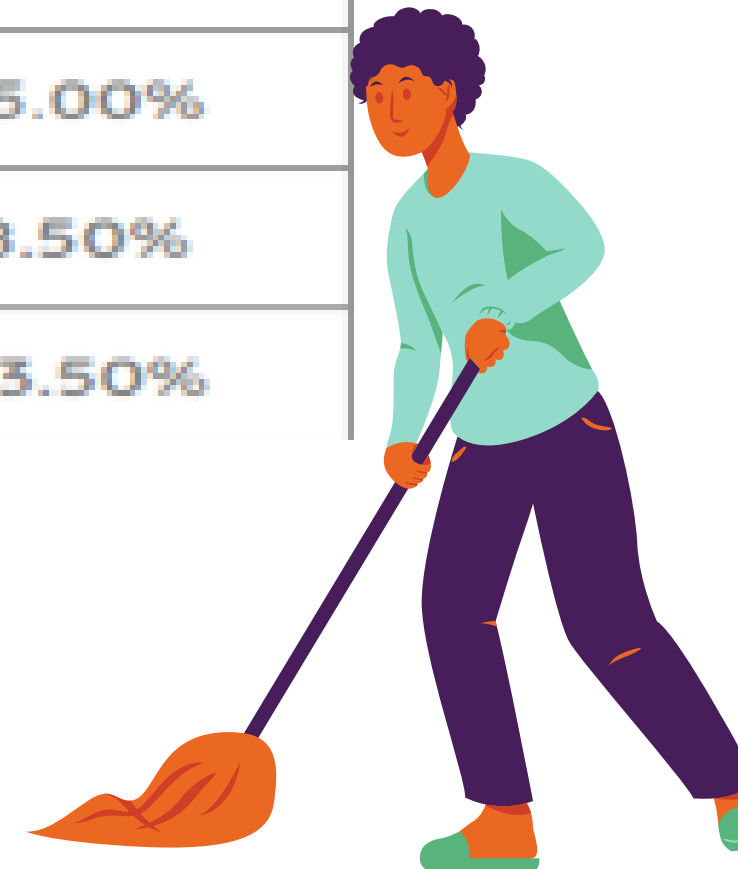
Del salario que reciben mensualmente el trabajador doméstico, se les deben rebajar las cuotas que indica la Ley, de la siguiente manera: un 8,17% para la Caja Costarricense de Seguro Social (Seguros de Salud y de Invalidez, Vejez y Muerte) y un 1% para el Banco Popular y de Desarrollo Comunal.



Las cargas sociales de Servicio Doméstico recaudadas se dividen en dos grandes grupos:

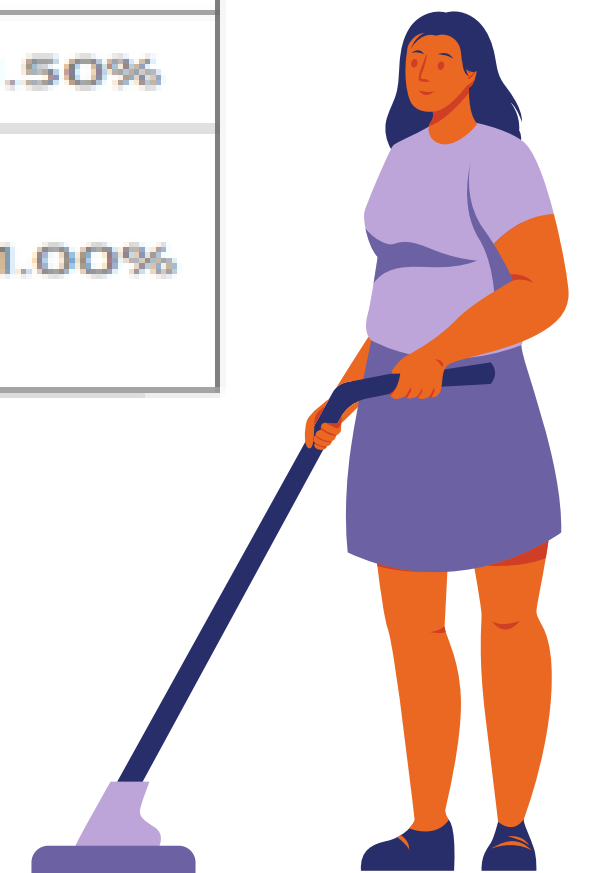
A las cuotas correspondientes a los seguros de salud y pensiones, administradas por la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS):

Concepto	Patrono	Trabajador	Estado	Total
SEM	9.25%	5.50%	0.25%	15.00%
IVM	5.08%	2.84%	0.58%	8.50%
TOTAL CCSS	14.33%	8.34%	0.83%	23.50%



También, la CCSS cumple una función de recaudadora según se observa en el siguiente cuadro:

Concepto	Recaudación CCSS Otras Instituciones			Estado	Total
	Patrono	Trabajador			
BP	0.50%	1.00%	-	-	1.50%
FODESAF	5.00%	-	-	-	5.00%
FCL	3.00%	-	-	-	3.00%
ROPC	1.50%	-	-	-	1.50%
Total de Otras Instituciones	10.00%	1.00%	0.00%	0.00%	11.00%

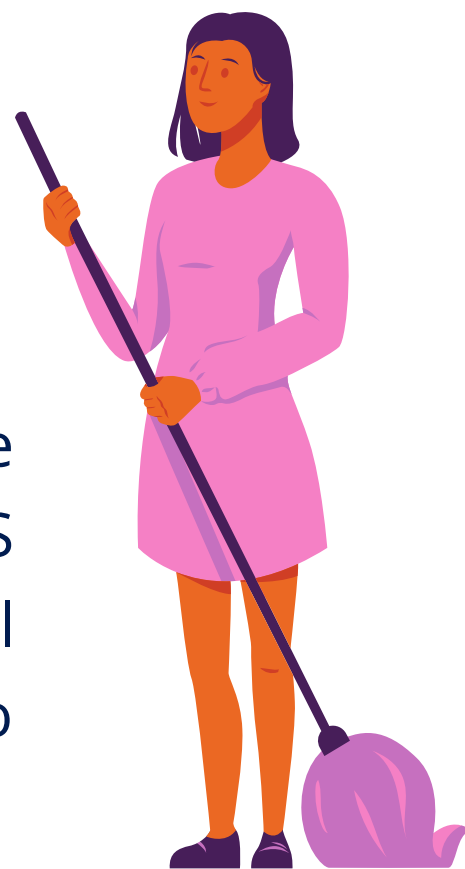
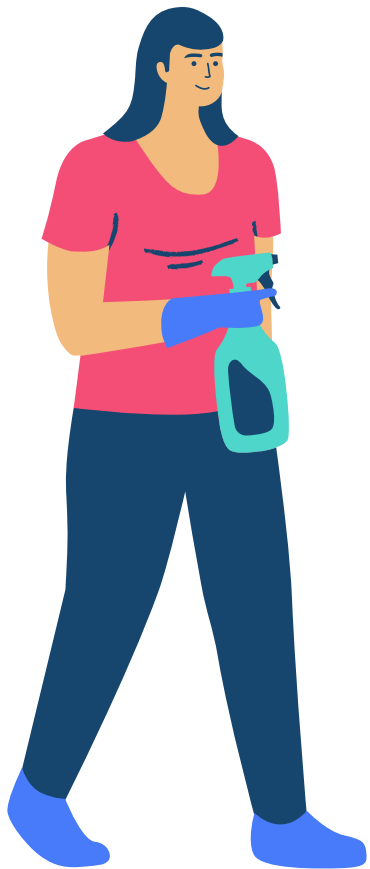


Por lo que el total de cargas sociales recaudadas por Servicio Doméstico son:

Concepto	Patrono	Trabajador	Estado	Total
TOTALES	24.33%	9.34%	0.83%	34.50%

Cabe señalar que cuando el salario devengado por el trabajador sea inferior al monto mínimo (₡183.760.00 por mes) de cotización establecido por acuerdos de la Junta Directiva de la CCSS, el cálculo de las cuotas obrero-patronales correspondientes al Seguro Social se hará con base en dicho monto.

Cuando el salario reportado sea inferior al mínimo de cotización establecido por la Junta Directiva de la Caja, (en la actualidad ₡183.760.00), el patrono deberá cancelar las cuotas patronales de la CCSS 14,17 % sobre la cotización mínima (₡183.760.00), la diferencia entre el 9.17% de ₡183.760.00 y el 9.17% del salario bruto devengado por el trabajador y las otras instituciones 12.00% sobre el salario bruto devengado por el trabajador.



Referencias bibliográficas

Alexandra Bonnie, Trabajadoras domésticas nicaragüenses en Costa Rica: un tortuoso camino hacia el reconocimiento. (2010) <https://doi.org/10.5377/encuentro.v42i87.249>

Alonso del Val, Vega. "La pobreza tiene género". Amnistía Internacional, octubre de 2020. <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/la-pobreza-tiene-genero/#:~:text=Es%20decir%2C%20la%20pobreza%20aumenta,y%20econ%3%B3micas%20que%20generan%20pobreza.>

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. 01 de marzo de 2010. Ley General de Migración y Extranjería N° 8764. Publicada en La Gaceta N°170 del 01 de septiembre de 2009. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=66139&nValor3=0&strTipM=TC

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. 27 de agosto de 1943. Código de Trabajo. N° 2. Publicada en La Gaceta N°192 del 29 de agosto de 1943. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045

CIJUL, Derechos laborales de las empleadas domésticas. <https://cijulenlinea.ucr.ac.cr/portal/descargar.php?q=MTQ1NQ==>

Equipo Legal Costa Rica. Junio 16, 2021. Guía Básica para Obtener un Permiso de Residencia en Costa Rica. <https://www.bizlatinhub.com/es/permiso-residencia-costa-rica/>

INAMU. Las trabajadoras domésticas seguimos estando aquí. (2020) <http://trabajadorasdomesticas.inamu.go.cr/>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Persona Trabajadora Extranjera. Publicación gratuita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, N° 14. Pág. 1 https://www.mtss.go.cr/temas-laborales/14_Migraciones-Laborales-Ind.pdf

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Trabajo doméstico (18-0676). Imprenta Nacional. https://www.mtss.go.cr/temas-laborales/04_trabajo_domestico.pdf.

Oficina Internacional del Trabajo, Trabajo decente para trabajadores del servicio doméstico. La revista de la OIT, N.68, abril de 2010. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_142294.pdf

Organización Mundial de la Salud. 2010. Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

Quesada Villalobos, Andrea. 24 de marzo de 2022. Regularización Migratoria. Dirección General de Migración y Extranjería, Costa Rica. [https://www.migracion.go.cr/Paginas/Categor%C3%ADa%20Migratorias%20\(Extranjer%C3%ADa\)/Personas-Extranjeras.aspx](https://www.migracion.go.cr/Paginas/Categor%C3%ADa%20Migratorias%20(Extranjer%C3%ADa)/Personas-Extranjeras.aspx)

Romina C. Lerussi, Trabajo doméstico y migraciones de mujeres en Latinoamérica. El caso de las nicaragüenses en Costa Rica. Punteo para un enfoque de reflexión y acción feministas. Anuario de Estudios Centroamericanos, Universidad de Costa Rica 2007

Uresti Maldonado, Katia Cecilia, Luz Adriana Orozco Ramírez, José Luis Ybarra Sagarduy y Ma Consuelo Espinosa Muñoz. "Percepción del machismo, rasgos de expresividad y estrategias de afrontamiento al estrés en hombres adultos del noreste de México". Acta Universitaria 27, n.º 4 (2017): 59–68. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662017000400059

Velázquez Narváez, Yolanda, Fabiola Peña Cárdenas y Lucía Ruiz Ramos. "Trabajadoras del hogar: Grupo vulnerable al maltrato y desigualdad laboral". La ventana. Revista de estudios de género 6, n.º 51 (2020): 138–62. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362020000100138