

COLECCIÓN

Políticas públicas para
la igualdad y equidad de género

Agenda Interinstitucional de Trabajo Doméstico Remunerado 2023-2026



Con el apoyo de:

MTSS
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social



Organización
Internacional
del Trabajo



346.013

I59 a

Instituto Nacional de las Mujeres

Agenda Interinstitucional de Trabajo Doméstico Remunerado 2023-2026 / Instituto Nacional de las Mujeres; Costa Rica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Comisión de Trabajo Doméstico Remunerado. -- 1. ed. -- San José: Instituto Nacional de las Mujeres; Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Comisión de Trabajo Doméstico Remunerado, 2023. (Colección Políticas Públicas para la Igualdad y la Equidad de Género, no. 18)

1 recurso en línea (80 p.); PDF: 4.75 Mb.

Forma de acceso: Internet

Con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo.

ISBN 978-9968-25-408-3

1. TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO. 2. DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LA MUJERES. 3. DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO. 4. BRECHAS DE GÉNERO. 5. EMPLEO I. Costa Rica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Comisión de Trabajo Doméstico Remunerado. II. Organización Internacional del Trabajo. III. Título.

Sistematización de la Agenda

Adriana Hidalgo Flores

Proceso conducido y apoyado por

Instituto Nacional de las Mujeres INAMU

María Picado Ovares,
Ana Rojas Chavarría;
Lauren Palma Rojas,
Michelle Cordero Camacho.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social MTSS

Yamileth Jiménez Cubillo,
Ana Lucía Blanco Valverde

Asociación de Trabajadoras Domésticas ASTRADOMES

Carmen Cruz

Red de Mujeres Nicaragüenses

Olinda Bravo

Asociación Enlaces Nicaragüenses en Costa Rica

Quxabel Cárdenas Amado

Diseño y Diagramación:

Karen Pérez Camacho

Producción ejecutiva:

INAMU

Elaboración de textos:

Adriana Hidalgo Flores
Comisión de Trabajo Doméstico Remunerado

Revisión técnica:

Ana Lorena Flores Salazar
María Picado Ovares
Yamileth Jiménez Cubillo

Edición:

Lauren Palma Rojas
Michelle Cordero Camacho

Coordinación:

María Picado Ovares

Con la colaboración de:

Larraitx Lexartza, Lourdes Xirinachs,
Paz Arancibia y María Arteta. Organización
Internacional del Trabajo OIT

Imagen de portada:

Karen Pérez Camacho

ISBN: 978-9968-25-408-3



Contenido



1. Abreviaturas	5
2. Presentación	7
3. Justificación	9
4. Estado de la cuestión y línea de base	13
5. Objetivo de la Agenda	23
6. Estrategia metodológica para la construcción de la Agenda	25
7. Ejes de la Agenda	27
8. Hoja de ruta	31
Eje No. 1. Formalización	31
Eje No. 2. Fiscalización	43
Eje No. 3. Empleabilidad	51
Eje No. 4. Promoción de una cultura de cumplimiento de los derechos laborales	61
Eje No. 5. Diálogo social y fortalecimiento de las organizaciones de trabajadoras domésticas remuneradas	69
9. Monitoreo, seguimiento y actualización de la Agenda	75
10. Referencias	77
11. Anexo	83



Abreviaturas



ANE	Agencia Nacional de Empleo
ASTRADOMES	Asociación de Trabajadoras Domésticas
CCSS	Caja Costarricense de Seguro Social
CEN-CINAI	Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral
CNS	Consejo Nacional de Salarios
DGME	Dirección General de Migración y Extranjería
DIMEX	Documento de Identificación de Migración y Extranjería
INFOCOOP	Instituto Nacional de Fomento Cooperativo
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje
INAMU	Instituto Nacional de las Mujeres
INS	Instituto Nacional de Seguros
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
REDCUDI	Red Nacional de Cuido
SNE	Sistema Nacional de Empleo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PIEG	Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030
TDR	Trabajadoras domésticas remuneradas

1. Presentación



El presente documento representa la concreción del trabajo sistemático realizado por las instituciones integrantes de la Comisión de Trabajo Doméstico Remunerado en un esfuerzo por planificar acciones concretas tendientes al cierre de brechas en materia de empleo y ocupación de un sector históricamente discriminado: las TDR.

Es un documento de planificación y compromiso de la institucionalidad costarricense que traza el camino para lograr el reconocimiento de un importante trabajo que se realiza al interior del espacio más íntimo como es el doméstico, mediante, entre otras cosas, la equiparación del pago, el establecimiento de mejoras en las condiciones y acceso al trabajo y el disfrute efectivo de los derechos laborales consagrados en los instrumentos internacionales que el país ha suscrito, en las recientes reformas al Código de Trabajo con la Ley 8726 del Trabajo Doméstico Remunerado.

En primer término el documento realiza una contextualización de la normativa internacional y nacional sobre la que se sustentan las acciones propuestas, con particular referencia a la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030 (PIEG) y a los compromisos plasmados en esta política para el mejoramiento del acceso y permanencia de las mujeres en empleo.

Posteriormente, hace referencia al estado de las brechas de género persistentes a pesar de los avances normativos logrados gracias a la ratificación de normativa internacional y nacional en ese campo. Sobre la base de estudios estadísticos y de observación constante de variables –sexo, ingresos familiares, empleabilidad, ocupación, desempleo– se caracteriza puntualmente a las TDR y las discriminaciones que enfrentan en cuanto a remuneración, disfrute de derechos laborales y protección social. De esta manera se visibiliza el perfil ocupacional actual de estas trabajadoras, elementos interseccionales tales como condición migratoria e incluso el impacto de la pandemia de COVID-19.

Bosquejado dicho contexto se determinan prioridades de abordaje, las cuales se presentan como los ejes sobre los cuales se organiza la Agenda. Se trata de cinco ejes, a saber: Formalización, Fiscalización, Empleabilidad, Promoción de una cultura de cumplimiento de derechos laborales y Diálogo y fortalecimiento de las organizaciones de TDR; de cada uno se detallan subejos, componentes transversales, objetivos, resultados esperados y su respectiva correlación con la PIEG.

Cada subeje se organiza en una tabla programática que da cuenta de la acción por ejecutar, el resultado esperado, la ejecución planificada en el período 2023-2026 de dicha acción y los indicadores de resultado que se obtendrán y medirán el avance y ejecución de las metas con la correspondiente institución o instituciones responsables de la ejecución.

Finalmente, el documento explica la forma en que será monitoreado y evaluado el avance en la actualización del Plan, proponiendo para ello un mínimo de información que deberán brindar las instituciones responsables en informes de rendición de cuentas ante la Comisión de Trabajo Doméstico Remunerado.

Es necesario reconocer que este documento no se habría podido desarrollar sin la participación de representantes de instituciones públicas y de las organizaciones de trabajadoras domésticas.

Asimismo, agradecemos a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por su apoyo concretado en el valioso aporte de la experta que trabajó juntamente con la Mesa de Trabajo Doméstico Remunerado.

Esperamos que el documento que tiene en sus manos sea un instrumento útil para aportar desde su instancia y así ejecutar, informar, promover y fortalecer este esfuerzo por cerrar brechas y posibilitar el efectivo goce de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas remuneradas y, en general, de toda la población del país.



Cindy Quesada Hernández
Ministra de la Condición de la Mujer



Adilia Caravaca Zúñiga
Presidenta Ejecutiva
Instituto Nacional de las Mujeres

2. Justificación



Convocada por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), con el apoyo del Ministerio de Trabajo y Seguridad social (MTSS), la Comisión de Trabajo Doméstico Remunerado constituye una instancia de diálogo donde se abordan los desafíos y propuestas para garantizar condiciones de trabajo decente a las trabajadoras domésticas remuneradas¹ (en adelante TDR). En esta instancia confluyen entidades de gobierno –el INAMU y el MTSS– y organizaciones de la sociedad civil que representan a estas trabajadoras –Enlaces Nicaragüenses, la Asociación de Trabajadoras Domésticas (AS-TRADOMES) y la Red de Mujeres Nicaragüenses en Costa Rica– con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como observadora.

La Comisión de Trabajo Doméstico Remunerado, con el apoyo de la OIT, se ha propuesto desarrollar una agenda de trabajo que recoja las prioridades y acciones que se han venido ventilando tras más de un año de trabajo. En un plazo de cuatro años se ha propuesto avanzar hacia la consecución de resultados en cada una de las prioridades establecidas con sus consiguientes metas e indicadores de cumplimiento, de manera que con apoyo de esta herramienta técnica se pueda monitorear y dotar de mayor sistematicidad a las acciones que impulsan.

La **Agenda Interinstitucional de Trabajo Doméstico 2023-2026** (en adelante, la Agenda) realiza acciones tendientes al mejoramiento de la calidad del empleo de las trabajadoras domésticas. Para lograr este objetivo, se articula en cinco ejes de trabajo que responden a las prioridades identificadas y que son: Formalización, Fiscalización, Empleabilidad, Cultura de cumplimiento de los derechos laborales y Diálogo social y Fortalecimiento de las organizaciones de TDR. Con la claridad de que algunas demandan acciones inmediatas y viables en plazos cortos mientras otras son de más largo

¹ En este documento se utiliza de manera general el término “trabajadora doméstica” ya que en el país el trabajo doméstico constituye un sector conformado fundamentalmente por mujeres.

aliento, la Agenda alinea cada una de las prioridades a políticas y planes nacionales e institucionales para impulsar su implementación y la rendición de cuentas.

Bajo el **Eje 3. Distribución de la riqueza** de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030 (PIEG), se integran todas las prioridades identificadas en la Agenda, en tanto su objetivo es el de *“fortalecer la autonomía económica de las mujeres mediante el empleo inclusivo de calidad y el uso, acceso y control a ingresos, recursos y beneficios, reduciendo la desigualdad en la distribución de la riqueza del país y, considerando la corresponsabilidad social de los cuidados como eje de empoderamiento económico en todas las regiones y zonas”*. Los resultados de este objetivo irradian los propios de la Agenda, particularmente el **Resultado 12**: *“Más mujeres con empleos de calidad en todos los sectores, especialmente en los altamente dinámicos para la economía, con accesibilidad universal y, en los que se reducen brechas de género persistentes por: ingreso, salarios, aseguramiento, maternidad, lactancia, cuidado y por acoso sexual y laboral”*. Todos estos ámbitos son retomados en líneas de acción dentro de la Agenda en tanto estas brechas afectan a las trabajadoras domésticas, tal y como se analizará en el apartado siguiente.

Por su parte, el Plan de Acción de la PIEG, en correspondencia con el Eje 3 señalado, el **Lineamiento 6** establece: *“Calidad del empleo y cierre de brechas persistentes: ingreso, salario, aseguramiento, maternidad, lactancia, cuidado, acoso sexual y laboral”*. Bajo este lineamiento se inscriben acciones estratégicas que se articulan a las acciones incorporadas en la Agenda, como las relativas a la aplicación de mecanismos efectivos de inspección laboral con énfasis en empleos no especializados (3.1); funcionamiento de plataformas de intermediación laboral (3.2); funcionamiento de mecanismos de promoción de derechos laborales de las TDR y propuesta de igualdad salarial (3.10) y proyectos para reducir el empleo informal de las mujeres (3.11).

El MTSS, para dar cumplimiento a las acciones que le fueron asignadas mediante la PIEG y su correspondiente Plan de Acción, ha desarrollado el Plan de Acción de la Política de Igualdad y Equidad de Género 2021-2025. Este retoma en el Objetivo 1.5. y 2.3., acciones dirigidas a generar condiciones para la difusión, el seguimiento y la aplicación de la Ley sobre Trabajo Doméstico Remunerado enfatizando en salarios, jornada y cobertura de la seguridad social y a promover una cultura de respeto de los derechos laborales y de creación de oportunidades para el trabajo decente de mujeres y hombres.

Bajo una dimensión normativa y técnica más amplia la Agenda que se desarrolla se enmarca y aspira a contribuir con el logro de los principios y mandatos de importantes instrumentos internacionales: la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) –la convención más importante de promoción y defensa de los derechos humanos de las mujeres– y el Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) de la OIT –principal convenio de reconocimiento de los derechos de las personas trabajadoras domésticas–. Con la ratificación de este último se garantiza que las conquistas en el nivel normativo alcanzadas en el país para este grupo de trabajadoras y trabajadores no vayan a ser trastocadas mediante reformas posteriores. Además, como parte de las normas internacionales del trabajo, su relevancia radica en que acaba con la exclusión de una categoría de personas trabajadoras y reconoce que tienen los mismos derechos que cualquier otra, además de reconocer medidas de protección adicionales en atención a las particularidades del “Servicio Doméstico” que las puede colocar en situaciones de vulnerabilidad, en especial a las migrantes. Otros instrumentos clave en este ámbito son el Convenio núm. 189, ambos también ratificados por el país. El primero demanda a los países que lo ratifican aplicar el principio de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor. El segundo pide a los Estados que lo ratifican formular e implementar políticas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el fin de eliminar cualquier tipo de discriminación en estos ámbitos.

Con la implementación de la Agenda se espera continuar avanzando de manera articulada con las instituciones estatales con competencia en la garantía de derechos de las personas trabajadoras domésticas, para alcanzar una igualdad efectiva y no solo normativa en el acceso a condiciones laborales regidas por los principios del trabajo decente.

3. Estado de la cuestión y línea de base



La equiparación de los derechos de las personas TDR con las del resto de trabajadores en el país mediante la reforma al Código de Trabajo producida en 2009; la ratificación del Convenio núm. 189 de la OIT y la Resolución del Consejo Nacional de Salarios (CNS) para la reducción progresiva de la brecha salarial, de agosto de 2019, constituyen hitos en la lucha por visibilizar el aporte del trabajo doméstico a la economía y al desarrollo del país, de la sociedad y de las comunidades. Estos acontecimientos han permitido resignificar una categoría de trabajo por siglos desvalorizado y atribuido exclusivamente a las mujeres y reconocer que quienes desarrollan este tipo de trabajo, además de aportar al bienestar de las familias, llevan a cabo un trabajo, no una “ayuda” y por lo tanto gozan de los mismos derechos y garantías laborales que cualquier otra persona trabajadora.

La Ley 8726 de 2 de julio de 2008 que reforma el capítulo octavo del Título Segundo del Código de Trabajo –fruto de un esfuerzo interinstitucional con una valiosa participación de ASTRADOMES–, introduce un articulado donde se reconocen cuestiones tan básicas como la jornada de 8 horas y el día de descanso semanal, derogando un cuerpo normativo que recogía elementos de un sistema económico y cultural discriminatorio y que los reproducía sistemáticamente mediante su aplicación. Esta serie de cambios formaron parte de un movimiento que venía posicionándose en América Latina y el Caribe desde la primera década del siglo XXI y que demandaba la equiparación de derechos para esta categoría ocupacional en la agenda pública y social de los gobiernos (Soto, 2021).

El Convenio núm. 189 de la OIT se adoptó en la Conferencia Internacional del Trabajo en 2011, es decir, con posterioridad a la reforma laboral, situación que generó dudas sobre la necesidad de ratificarlo. Sin embargo, en enero de 2014, se logró su ratificación asegurando así que, de producirse alguna reforma al Código de Trabajo, esta no podría venir en detrimento de los mínimos consagrados en el convenio.

Por su parte, la Resolución CNS-RG-2-2019 del CNS, de 24 de junio de 2019, estableció un proceso de eliminación progresiva de la brecha entre el salario mínimo del “Servicio Doméstico” y el salario mínimo del Trabajador en Ocupación No Calificada, proceso que tomará 15 años culminando en 2034, aunque para 2025 se prevé efectuar un análisis de las condiciones socioeconómicas y laborales del país para determinar la viabilidad de reducir el plazo.

Una disposición que se añade a los importantes cambios en el nivel normativo que se han dado en el país tiene que ver con la Ley General de Migración y Extranjería, No. 8764 de 19 de agosto de 2009 y la exigencia para la persona empleadora, de cumplir con las obligaciones inherentes al régimen de la seguridad social en relación con las personas trabajadoras extranjeras que contrate, garantizando su acceso a los servicios de salud y a una pensión futura.

Más recientemente se dio la aprobación por parte de la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), en sesión núm. 8914 de 6 de julio de 2017, del Reglamento para la inscripción de patronos y el aseguramiento contributivo de las trabajadoras domésticas. Este permite acceder a cobertura del seguro de salud; derecho a prestaciones económicas; al Fondo de Pensión Complementaria Obligatoria y al Fondo de Capitalización Laboral y Cesantía. Crea una escala de bases mínimas contributivas reducidas que responde a la modalidad contractual multipatrono predominante en este tipo de trabajo –que ronda el 95,61%– y que persigue incrementar así la cobertura de la seguridad social de estas trabajadoras.

Bajo el régimen general de aseguramiento, independientemente de las horas laboradas, debía cotizarse como si se tratara de una jornada completa desestimulando el cumplimiento patronal del aseguramiento obligatorio. Este reglamento, en cambio, simplifica el trámite de inscripción a la vez que la nueva escala permite pagar un monto menor cuando el salario registrado sea menor a la base mínima contributiva definida por la CCSS. De esta manera, entre más personas empleadoras tengan contratada a una misma trabajadora doméstica, menor será el monto por pagar por cada una ya que la cuota se divide entre todas.

A pesar de los avances normativos, los desafíos persisten

A pesar de los avances en términos normativos, los datos arrojados por encuestas y estudios arrojan información que da cuenta de la persistencia de serios desafíos en relación con la observancia de los derechos de las TDR. El hecho de que su centro de trabajo sea el domicilio de su empleador o empleadora, es decir, un espacio privado protegido constitucionalmente y al cual no es posible ingresar sino mediante orden judicial, hace que el nivel de incumplimiento de las obligaciones patronales sea mayor que para otros trabajos y que la tarea de fiscalización sea más compleja, pero no imposible.

Se calcula que en el país existen alrededor de 170.662 personas que se ocupan en trabajo doméstico remunerado como empleo principal, secundario o ambos en otras palabras, trabajan por jornada completa por 8 horas y con dormida en casa y por horas, según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) de 2018 (citada por INAMU, 2020b), cifra que representó el 7,76% de la población ocupada en Costa Rica para julio de 2018. Es una ocupación fundamentalmente desarrollada por mujeres (88,4%) con edades entre 39 y 56 años (46,6%); el 45,4% son jefas de hogar y ese mismo porcentaje vive en pareja. De acuerdo con esta misma encuesta el 23,97% (40.923) afirmaron haber nacido en Nicaragua. El 82,14% cuenta con algún grado menor a la secundaria académica completa y el 3,92% cuenta con educación superior de pregrado y grado, la gran mayoría mujeres. Acerca de su situación económica la encuesta revela que el 16,52% vive en pobreza no extrema y el 4,73%, en pobreza extrema, frente al 78,75% que no vive estas condiciones siendo las más afectadas por la pobreza las personas trabajadoras domésticas que residen en la región Huetar Norte y Pacífico Central (INAMU, 2020b).

La protección social

Desde la implementación de las nuevas disposiciones de la CCSS sobre el beneficio reducido para el aseguramiento, se ha verificado un incremento en la inscripción patronal de las TDR. Según los registros estadísticos de la Dirección Actuarial y Económica de la CCSS, entre enero de 2016 y julio de 2017, es decir, previo a la emisión del reglamento, se registraron 12.498 patronos de "Servicio Doméstico" en promedio en la facturación mensual. Entre agosto de 2017 y mayo de 2019 el promedio se elevó a

14.387 patronos, evidenciándose un incremento de 15% en relación con el promedio anterior. En esos mismos períodos, la facturación promedio por concepto de cuotas obreras y patronales en las planillas de patronos de “Servicio Doméstico” fue de ₡1.085 y ₡1.304 millones mensuales, respectivamente, incrementándose en un 20% en relación con la existente antes de la implementación del reglamento (CCSS, 2019).

Si bien el aumento en el aseguramiento es significativo lo cierto es que subsisten importantes brechas. A julio de 2018, con base en datos de la ENAHO 2018 (INAMU, 2020b) se desprende que el porcentaje de personas TDR aseguradas como asalariadas llega tan solo a 16,6% y un 23,7% no cuentan con ningún tipo de aseguramiento. El restante 59,7% corresponde a personas que se encuentran aseguradas por algún familiar (28%), o cuentan con seguro por el Estado (15,6%), seguros privados o extranjeros (0,1%). Estos bajos niveles de aseguramiento marcan una tendencia no solo nacional sino propia de toda América Latina y el Caribe: de acuerdo con el Panorama Laboral de la OIT (2020), en esta región menos de un tercio de las trabajadoras domésticas tienen cobertura de la seguridad social.

Estos niveles son aún más bajos cuando se observa la cobertura de la póliza del Instituto Nacional de Seguros (INS) RT-Hogar, que protege a las TDR cubriéndoles los gastos médicos en caso de sufrir un accidente laboral. Únicamente el 14,54% del total de personas que se emplean en oficios domésticos disfruta de esta póliza (INAMU, 2020b) a pesar de que su trámite es bastante sencillo y no resulta tan oneroso, por lo que las razones de su incumplimiento pueden hallarse en el desconocimiento patronal sobre esta obligación o la falsa creencia de que basta con el seguro social, entre otras.

El MTSS, mediante un estudio realizado entre octubre de 2019 y enero de 2020, confirma esta realidad a pesar de que no se trata de un estudio representativo. A 50 mujeres TDR que asistieron a sus oficinas para solicitar servicios de asesoría y cálculos de prestaciones e interponer denuncias, se les aplicó un cuestionario que tenía como fin explorar sus condiciones laborales. De las 50 trabajadoras, 15 eran costarricenses, 32 nicaragüenses y 3 de otras nacionalidades. Sobre el aseguramiento, el estudio arrojó que más de la mitad (32) no contaban con seguro y de estas, 21 eran nicaragüenses, 8 costarricenses y 3 de otras nacionalidades, es decir, la mayoría de las no aseguradas son migrantes. Podría pensarse que el no aseguramiento se encuentra vinculado a su condición migratoria irregular, sin embargo, de las 24 migrantes no aseguradas, 15 estaban regularizadas. En lo que respecta a la póliza de riesgos del trabajo del INS, solo una de las 35 migrantes afirmó contar con esta y dos con otro tipo de aseguramiento.

Por otra parte, muchas trabajadoras migrantes que se dedican al trabajo doméstico remunerado –aunque no se reduce a esta ocupación– al no existir ninguna forma en que sus cotizaciones a la seguridad sean reconocidas en su país de origen, prefieren no cotizar. A la fecha, no existen en el país ni en la región centroamericana mecanismos que permitan a las personas cotizantes hacer valer los derechos adquiridos y en vía de adquisición de la seguridad social a las personas cotizantes, cuando se trasladan a su país de origen e incluso a un tercer país. Esta situación, sin duda, fomenta la informalidad laboral.

Otros derechos laborales

Otros derechos que con frecuencia son irrespetados son: el pago del aguinaldo que de acuerdo con datos de la ENAHO 2018 (INAMU, 2020b) solo un 50,1% lo recibía; solo un 31,2% gozaba de vacaciones pagadas y solo a un 19,1% se les reconocía el pago de horas extras. En el estudio del MTSS (2020) se identificó que a 19 de las 50 mujeres que llenaron el cuestionario no se le otorgaba vacaciones ni el disfrute de feriados y a 10 de ellas no se le pagaba el aguinaldo; la gran mayoría de las personas a quienes no se les reconocían estos derechos eran nicaragüenses. Se determinó también que más de la mitad laboraba entre 40 y 70 horas y que los rangos salariales más cercanos al salario base correspondían a los rangos de más horas extras trabajadas, lo que podría indicar que estas no son reconocidas. La gran mayoría (44 mujeres) indicó que recibían pago de salario en especie y que no tenían contrato escrito (45).

Existen por lo tanto graves incumplimientos en lo referente a pago de aguinaldo, horas extras, vacaciones y reconocimiento de días feriados. La inexistencia de contratos escritos, la ausencia de registros de estos pagos, así como las restricciones de acceso al domicilio como centro de trabajo abren múltiples portillos para la inobservancia de los derechos, realidad que demanda más que estrategias de sensibilización dirigidas al sector empleador.

El perfil ocupacional

El salario mínimo asignado al trabajo doméstico como categoría ocupacional revela su permeabilidad frente a un sistema discriminatorio que persiste pese a las conquistas legales. Para este año 2021, el salario decretado para el “Servicio Doméstico” fue de 205.047,68 colones, mientras que para el Trabajador en Ocupación no Calificada (Genérico) es de 319.574,46 lo que marca una brecha significativa. Acabar con esta fue lo que motivó la resolución del CNS para que en un plazo de 15 años la brecha quedara superada, para lo cual se aplicaría un incremento adicional anual al salario mínimo para el “Servicio Doméstico” de 2,33962%. Sin embargo, otro aspecto por considerar, tal y como destaca el INAMU (2020), es el referente al reconocimiento de la multiplicidad de tareas y competencias que se realizan como parte del “Servicio Doméstico”. Algunas de estas, como las de cuidado de otras personas y las de supervisión del “Servicio Doméstico”, demandan destrezas que no necesariamente son las mismas que se requieren para realizar, por ejemplo, labores típicas de limpieza del hogar, por lo que deberían ser reconocidas en términos ocupacionales y salariales.

Es aquí donde cobra sentido el planteamiento acerca de la necesidad de contar con procesos de certificación de competencias que registren que la persona trabajadora cuenta con experiencia en tareas que corresponden a otros perfiles ocupacionales, algo que abona a la mejora de la empleabilidad. Cobra también relevancia poner sobre la mesa la necesidad de fortalecer estas capacidades con cursos de formación profesional para quienes deseen mejorarlas.

La condición de migrante y la regularización migratoria

Entre los años 2015-2021, se ha recibido un total de 14.734 solicitudes de Categoría Especial de Trabajadora Doméstica, de las cuales poco más de la mitad han sido gestionadas por personas nicaragüenses (7.714). Para el año 2021, debido a la pandemia, se recibieron 319, de las cuales 230 eran solicitadas por mujeres y 89 por hombres (DGME, 2022). El importante número de mujeres migrantes en el “Servicio Doméstico” plantea un desafío vinculado a la regularización migratoria. La obtención de un permiso de trabajo o gestión de la categoría especial de Trabajador de Ocupación Específica con patrono Físico/ Empleada (o) Doméstica (o), exige el cumplimiento de requisitos que desestiman su tramitación. El hecho de que la parte patronal deba demostrar su solvencia económica y que con cada cambio de persona empleadora

deba gestionarse un nuevo permiso, con documentos que no siempre son fáciles de obtener para las TDR a que deben solicitarse en otro país, contribuyen con la realización de contrataciones informales.

La nacionalidad en sí misma constituye un factor de vulnerabilidad. Los estudios reseñados reflejan que quienes son migrantes se exponen a mayores niveles de incumplimiento de sus derechos, como el aseguramiento, la cobertura por riesgos del trabajo y el reconocimiento de sus derechos laborales. La sensibilización, por lo tanto, debe ir dirigida hacia la valoración del trabajo doméstico remunerado, pero también al fortalecimiento de la cohesión social abordando la xenofobia y la discriminación, además de la mejora del trabajo de inspección, simplificación de requisitos y reducción de costos, eventualmente.

La movilidad laboral de trabajadoras domésticas remuneradas

La migración laboral de mujeres tiene una fuerte asociación con el trabajo doméstico remunerado. Las mujeres trabajadoras no calificadas que migran se insertan mayoritariamente en esta ocupación ante la creciente demanda por estos servicios tanto en países desarrollados como en país en desarrollo. De allí que el fenómeno de la migración hacia el norte vaya aparejado con la migración sur-sur, es decir, este tipo de movilidad adquiere una connotación tanto extrarregional como intrarregional. Este tipo de inserción laboral se asocia también a la baja cualificación: las trabajadoras que migran sin calificación laboral muy probablemente encontrarán con más facilidad empleo en trabajo doméstico remunerado que en cualquier otro.

Costa Rica no escapa a esta realidad: el 23,97% de las TDR en el país proviene de Nicaragua, esto es, 40.923 personas (INAMU, 2020b) y en su mayoría se trata de mujeres con niveles educativos que les imposibilita insertarse en ocupaciones que requieren algún tipo de cualificación o nivel educativo.

Costa Rica ha suscrito acuerdos de carácter migratorio laboral con Panamá y con Nicaragua. Sin embargo, estos se han centrado en el sector agrícola y también en construcción (en el caso de Costa Rica-Nicaragua), sectores altamente masculinizados por lo que, si bien no se excluye la participación de las mujeres en este tipo de programas migratorio-laborales, su participación será sumamente baja. Sin embargo, las mujeres continúan migrando en busca de opciones de empleo en el trabajo domésti-

co remunerado, pero lo hacen desprotegidas, es decir, sin que medie un acuerdo bilateral que garantice la protección de sus derechos y a pesar de que estos tres países han ratificado el Convenio núm. 189. La voluntad política (y el trabajo de incidencia previo) será necesaria para garantizar una migración segura y ordenada para este grupo de trabajadoras.

El hostigamiento sexual y laboral

Una conducta que altera sustancialmente las relaciones laborales al verse impactada la dignidad de la trabajadora doméstica remunerada es el hostigamiento sexual. Como una forma más de manifestación de la violencia ejercida por quien ostenta una posición jerárquica y/o social y que afecta en mayor medida a las mujeres, requiere ser reconocida y abordada. En el estudio ya referido efectuado por el MTSS, al indagar en la incidencia de este tipo de conducta, arrojó que 2 trabajadoras lo habían sufrido, ambas nicaragüenses. Otra conducta que denigra a la persona trabajadora y crea un entorno laboral tóxico desmejorando las condiciones laborales es el acoso laboral. En este mismo estudio, 9 de las 50 trabajadoras lo habían sufrido y de estas, 7 eran nicaragüenses.

Existe desconocimiento por parte de las trabajadoras sobre los mecanismos de denuncia de ambos tipos de acoso y el temor a represalias, principalmente el despido, se convierte en la principal limitante para acceder a dichos mecanismos, cuando se conocen. Generalmente se plantea una denuncia por acoso, ya sea sexual o laboral, cuando la trabajadora ha dado por hecho que perderá el empleo, la cuestión probatoria se convierte en el siguiente desafío.

El acoso sexual en el empleo, regulado en la Ley contra Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia No. 7476 de 3 de febrero de 1995, establece que cuando es una trabajadora doméstica remunerada quien presenta la denuncia puede gestionar ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo la autorización para suspender la relación laboral. A diferencia del hostigamiento sexual, el acoso laboral no cuenta con una ley ni con disposiciones específicas que lo regulen, pero de igual forma la trabajadora doméstica remunerada puede presentar su reclamo y solicitar una indemnización. En ambas situaciones contar con pruebas que demuestren que la parte empleadora ha incurrido en tales conductas es una tarea compleja al producirse en un recinto privado y cerrado como es el domicilio. Si bien Costa Rica suscribió el convenio 190 para la erradicación de la violencia y el acoso en el ambiente laboral en el año 2019, aún está pendiente la ratificación de este convenio.

La COVID-19 y la profundización de las vulnerabilidades

La vulnerabilidad de las TDR se incrementó con la pandemia por la COVID-19. Esta ha venido a visibilizar y a confirmar que en tiempos de crisis este tipo de trabajo se ve severamente afectado, al encontrarse situadas en los sectores de mayor riesgo como son los hogares como empleadoras (89.2%) y hoteles y restaurantes (63.3%), de acuerdo con datos de la OIT (2020a, citado por INAMU, 2020), exponiéndolas a situaciones de dependencia, exclusión y violencia ante la pérdida de autonomía económica. Las restricciones a la movilidad impuestas por el gobierno para frenar los contagios provocaron un deterioro en sus condiciones laborales ya que gran cantidad de personas empleadoras optaron por el despido, la suspensión de contratos o la reducción de salarios.

Enlaces Nicaragüenses (2020) realizó un muestreo a 30 mujeres nicaragüenses de Rio Azul y Linda Vista de Cartago y Patarrá de San José de las cuales 15 eran TDR. El 83,3% de la totalidad de mujeres afirmó haber visto afectados sus ingresos con la pandemia: 60% por suspensión temporal del trabajo y 40% por reducción de jornada. Quienes vivían en casa de la persona empleadora se vieron obligadas a permanecer en esta y a reducir al máximo sus salidas para evitar contagios en el núcleo familiar, a la vez que la presencia de sus miembros debido al teletrabajo y al cierre de centros educativos y de cuidado, generaron una mayor carga de trabajo para ellas. No siempre se les proporcionaba los artículos de protección debiendo adquirirlos por su cuenta. De acuerdo con el MTSS (2021), entre los trimestres enero-febrero-marzo 2020, se produjo una disminución promedio de seis horas semanales en los hogares como empleadoras mientras que desde marzo-abril-mayo 2021 la jornada laboral se incrementó en promedio cuatro horas, lo que significa que “para alcanzar las jornadas previas a la crisis, restan todavía 2 horas en promedio (falta completar un 8% para alcanzar las jornadas registradas previas a la crisis)” (MTSS, 2021, pág. 11).

El desempleo en esta ocupación alcanzó niveles muy altos presentando su mayor incidencia en el segundo trimestre 2020, que afectó a 70.000 personas, según la Encuesta Continua de Empleo. Se calcula que alrededor del 45% de las personas empleadas en servicios domésticos perdió el empleo entre junio de 2019 y junio de 2020. Para el tercer trimestre de 2021, el aumento en la ocupación fue de 54 mil personas en el sector de hogares como empleadoras, de las cuales 43 mil fueron mujeres (INEC, noviembre 2021), lo que muestra un camino hacia la recuperación.

Los avances en la vacunación, el retorno a los centros de trabajo por parte de empleadores y empleadoras y la mejora de la capacidad de consumo de los hogares, hacen

que crezca la demanda por este tipo de trabajo. Un nuevo reto surge: garantizar la reinserción en condiciones decentes y no dentro de la informalidad. En el país, desde la segunda mitad de 2020, los puestos de trabajo que se han recuperado corresponden principalmente al sector informal, con una cifra de 75 de cada 100 (OIT, 2020).

El Estado costarricense tomó algunas medidas de protección al reconocer la situación de vulnerabilidad en que se encontraban las personas trabajadoras migrantes en medio de la pandemia, entre estas, continuar brindando el servicio de asesoría legal del MTSS sin interrupciones, la extensión del permiso de trabajo hasta la fecha de vencimiento de su Documento de Identificación de Migración y Extranjería –DIMEX–, en caso de pérdida de empleo; la atención médica por COVID-19 sin discriminación de ningún tipo a personas migrantes (regularizadas o no, aseguradas o no) en la CCSS (INAMU, 2020a).

4. Objetivo de la Agenda



La Agenda Interinstitucional de Trabajo Doméstico Remunerado tiene como objetivo contar con un instrumento programático en el nivel nacional, que promueva y articule las acciones interinstitucionales e intersectoriales dirigidas a mejorar las condiciones laborales de las personas TDR y a reducir las brechas de desigualdad que históricamente han afectado a este grupo, a la luz de los mandatos del Convenio núm. 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos y el marco normativo interno que protege sus derechos.

5. Estrategia metodológica para la construcción de la Agenda



Para la elaboración de esta Agenda se llevó a cabo un trabajo de revisión bibliográfica y un proceso participativo que involucró la participación de diferentes representantes de instituciones con competencias en la mejora de las condiciones laborales de las TDR, así como a representantes de asociaciones pro-defensa de los derechos de estas personas trabajadoras. El trabajo involucró las siguientes fases:

- **Fase preliminar:** consulta a las integrantes de la Comisión de Trabajo Doméstico Remunerado sobre los ejes prioritarios de acción que debían ser incorporados en la Agenda.
- **Primera fase:** revisión bibliográfica sobre cada una de las prioridades (normativa nacional e internacional, estudios, experiencias de otros países, planes y políticas institucionales nacionales sobre temas relacionados).
- **Segunda fase:** entrevistas a representantes de instituciones clave para identificar acciones viables dirigidas a implementar las prioridades identificadas (ver lista de personas entrevistadas en la sección de Referencias).
- **Tercera fase:** redacción del documento de Agenda con una propuesta de hoja de ruta por cada eje priorizado que conllevará a su implementación.
- **Cuarta fase:** revisión y aprobación de la Agenda por parte de la Comisión de Trabajo Doméstico Remunerado.
- **Quinta fase:** consulta y validación intersectorial e interinstitucional de la Agenda.
- **Sexta fase:** oficialización por parte de las jerarcas del INAMU y del MTSS.

Para la efectiva implementación de las acciones contenidas en la Agenda se requerirá de un gran compromiso político y técnico por parte de las instituciones implicadas, que incluye la disponibilidad de recurso humano y el destino de recursos económicos, para lo cual será necesario buscar apoyo en la cooperación internacional.

6. Ejes de la Agenda



En este apartado se presentan los Ejes y Subejos de la Agenda que responden a las prioridades identificadas en los procesos de consulta. Por cada Eje se establece su objetivo y resultado, así como su vinculación con el Plan de Acción de la PIEG. Se incluye una breve narrativa explicativa del contenido de cada Subeje para enmarcar y sustentar las acciones que se proponen. Posteriormente se desarrollan las acciones con sus correspondientes resultados, metas e indicadores. Las acciones diferencian en aquellas que van dirigidas a la institucionalidad pública, a las TDR, a las personas empleadoras y a aquellas que apelan al apoyo de las organizaciones representativas de este grupo de personas trabajadoras. Para facilitar el trabajo de monitoreo y seguimiento se han incluido metas de tarea u operacionales y otras estratégicas con sus correspondientes indicadores en un lapso que va desde el 2022 al 2026, plazo de vigencia de la Agenda.

Se identificaron cinco Ejes con sus correspondientes Subejos y tres componentes transversales, tal y como se ilustra a continuación:

Ejes y Subejes de acción

1. Formalización

- Regularización migratoria.
- Extensión de la cobertura por riesgos en el trabajo.
- Extensión de la cobertura de la seguridad social.
- Implementación del Convenio núm. 189 de la OIT para garantizar una movilidad segura y ordenada.

2. Fiscalización

- Replanteamiento y mejoramiento de los métodos inspectivos: MTSS, INS y CCSS.
- Creación de registro de contratos de trabajo.

3. Empleabilidad

- Readecuación del perfil ocupacional de las TDR.
- Formación profesional y certificación de competencias.
- Intermediación laboral-Sistema Nacional de Empleo.

4. Promoción de una cultura de cumplimiento de los derechos laborales

- Cumplimiento de la obligación del pago de salario mínimo, horas extras, aguinaldo, vacaciones, jornada laboral y mejora del perfil salarial.
- Ambiente laboral libre de violencia (acoso laboral, hostigamiento sexual, otras violencias).

5. Diálogo social y fortalecimiento de las organizaciones de TDR

- Promoción para crear una organización representativa de hogares empleadores de trabajo doméstico.
- Fortalecimiento de las organizaciones representativas de las personas trabajadoras domésticas.
- Promoción de espacios de diálogo tripartito.



**Promoción
y protección
de derechos**

**Incidencia
política**



La transversalidad de la incidencia política y la promoción y protección de derechos operan como componentes que sostienen y refuerzan las acciones de cada Eje, de manera que se tiene como base orientativa la consideración de la trabajadora doméstica remunerada como persona sujeta de derechos que deben ser garantizados por Estado y toda acción de política pública debe tener como norte el facilitar las condiciones para su ejercicio en condiciones de igualdad y sin ningún tipo de discriminación. El aval y el compromiso político se encuentran también en la base de la ejecución de la Agenda en tanto constituyen el presupuesto para su puesta en práctica.



7. Hoja de ruta



Eje No. 1. Formalización

Objetivo

Propiciar la regularización migratoria en caso de aquellas que sean migrantes y el desempeño de un trabajo que les permita acceder a seguro médico y una pensión futura y cuyas condiciones laborales estén debidamente establecidas en un contrato para todas las TDR.

Resultado esperado

Personas TDR transitan hacia la formalidad laboral en condiciones trabajo decente.

Alineación con el Plan de Acción de la PIEG

3.11. Ejecutados proyectos para la reducción del empleo informal de las mujeres, que presten especial atención a la protección social, formación técnica, facilitación de trámites y simplificación tributaria, en el marco de la Estrategia de Tránsito de la Economía Informal a la Forma.

Subeje

Regularización migratoria ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ●

Un número importante de TDR migrantes no cuenta con permiso de trabajo. No contar con este implica un riesgo de deportación y trabajar en la informalidad, es decir, tendrán un acceso limitado a la seguridad social, no podrán acceder a programas de protección social y pierden la oportunidad de cotizar para una pensión futura. Muchas, al no ser aseguradas por sus empleadores o empleadoras, optan por adquirir un seguro voluntario que dejan de pagar una vez finalizada la relación laboral. Cuando intentan gestionar un nuevo permiso de trabajo son prevenidas de cancelar las deudas adquiridas con la CCSS, situación que les impide continuar con el trámite ante la carencia de recursos con la consiguiente caída en la informalidad laboral.

La parte empleadora tiene la obligación de gestionar la categoría especial de Trabajador de Ocupación Específica con patrono Físico/ Empleada (o) Doméstica (o), con la cual se les extiende el DIMEX que les permite trabajar. Para ello la persona empleadora debe presentar una nota de solvencia económica que demuestre su capacidad para contratar este servicio, requisito que desestimula su gestión por verse afectada la privacidad sobre los ingresos.

La obligación de gestionar un nuevo permiso con cada cambio de persona empleadora se convierte en un elemento desalentador ya que, para actualizar el expediente, requieren gestionar nuevamente la obtención de ciertos documentos y la duración de su trámite puede tardar hasta dos años. El señalamiento del lugar para recibir notificaciones provoca problemas de seguimiento al expediente debido a que no siempre se tiene clara la relevancia de este acto: en ocasiones no cuentan con correo electrónico o las direcciones físicas son imprecisas; otras veces las personas que las reciben no comunican a las trabajadoras de su recibo. Con ello corren el riesgo de que se rechace la solicitud del otorgamiento de la categoría especial ante la omisión de cumplir con las prevenciones.

La plataforma digital de la Dirección General de Migración y Extranjería (DGME) "*Trámite ya*" permite gestionar la categoría especial de Trabajador de Ocupación Específica con patrono Físico/ Empleada (o) Doméstica (o), por lo que debe explorarse la opción de crear una vía directa de remisión de documentos por parte de la persona empleadora, como la nota de solvencia económica. El expediente digital permite disminuir los tiempos de espera y facilita la actualización del expediente al cambiar de empleador o empleadora. Estos avances, sin embargo, llevan aparejado un desafío: la brecha digital de las trabajadoras.

Acción	Resultado	Meta				Indicador de Producto	Institución Responsable
		2023	2024	2025	2026		
Capacitación a las organizaciones de TDR en la utilización de la plataforma "Trámite ya" para asesorar a sus agremiadas.	TDR conocen y hacen uso de la plataforma Trámite ya .	I Semestre 100% de TDR 50 TDR capacitadas.	- 50 TDR capacitadas.	- 50 TDR capacitadas.	- 50 TDR capacitadas.	% de organizaciones participantes. # de TDR asistidas por año.	DGME. Organizaciones de la sociedad civil.
Producción y divulgación de tutorial digital que explique el paso a paso de la plataforma "Trámite ya" para gestionar la categoría especial de TDR.	La cantidad de TDR que gestionan la categoría especial migratoria mediante la plataforma "Trámite ya" aumenta en un 30%.	I semestre Guion elaborado y aprobado. II semestre Tutorial producido.	- Incremento en un 10% anual de TDR que gestionan su categoría migratoria virtualmente en relación con el año anterior.	- Incremento en un 10% anual de TDR que gestionan su categoría migratoria virtualmente en relación con el año anterior.	- Incremento en un 10% anual de TDR que gestionan su categoría migratoria virtualmente en relación con el año anterior.	1 tutorial elaborado. - # de TDR que hacen uso de la plataforma por año.	DGME.
Negociación con las organizaciones de defensa de los derechos de las personas migrantes y de TDR para que estas operen como centro de recepción de notificaciones.	Organizaciones facilitan la recepción de notificaciones para gestión de la categoría especial a las TDR afiliadas.	2 organizaciones funcionan como sedes para recibir notificaciones.	-	-	-	# de notificaciones recibidas y entregadas a las TDR.	Organizaciones de la sociedad civil.

(Continúa)

<p>Celebración de mesas de diálogo sobre formas de implementar el Convenio número 189 de la Organización Internacional de Trabajo en relación con la movilidad de las TDR extranjeras, con el objetivo de generar acuerdos que permitan proteger a las mujeres que se desplazan a Costa Rica desde otros países para laborar como TDR.</p>	<p>Mesas de diálogo según demanda.</p>		<p>Inicio de coordinaciones con el Consejo Nacional de Migración, la Dirección General de Migración y Extranjería, el Departamento de Asuntos Internacionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de las Mujeres.</p>		<p>Mesas de diálogo según demanda.</p>		<p>Ministerio de Relaciones Exteriores y culto.</p>
--	--	--	--	--	--	--	---

Subeje

Extensión de la cobertura por riesgos en el trabajo

El nivel de cobertura de las pólizas del INS para las TDR es sumamente bajo por lo que se trata de uno de los derechos más vulnerados. De acuerdo con el artículo 201 del código de Trabajo, el seguro por riesgos del trabajo es obligatorio, universal y forzoso. Si una persona trabajadora no es asegurada y sufre un accidente ocasionado debido a su trabajo, debe responder ante esta, pero también ante el INS por las prestaciones médico-sanitarias, de rehabilitación y en dinero en que se incurra. En este sentido, la persona trabajadora doméstica remuneradas tiene el derecho de plantear la denuncia acerca de la falta patronal en cuanto a su deber de aseguramiento por riesgos del trabajo y obtener así el pago de las prestaciones que le hubieran correspondido de estar asegurada (art. 221 del Código de Trabajo).

En este sentido es importante destacar que la legislación costarricense no desampara a la persona trabajadora no cubierta por esta póliza, quien además puede recurrir a la jurisdicción laboral para denunciar el accidente laboral. Sin embargo, los juicios laborales no son de corta duración y además constituye una obligación patronal que debe ser atendida. Se presume que existe un gran desconocimiento por parte de la persona empleadora sobre la existencia y obligatoriedad de este seguro, pero las razones del incumplimiento deben ser exploradas para direccionar estrategias que promuevan una cultura de cumplimiento. Estas trabajadoras también desconocen este derecho lo cual demanda acciones informativas haciendo uso de los medios más idóneos, ya se trate de televisión, radio, redes sociales, entre otros medios de comunicación.

No existe información sistematizada que dé cuenta de los principales accidentes laborales y enfermedades asociados al trabajo doméstico remunerado, por lo que el INS, con apoyo de las organizaciones representativas, podrán apoyar en su identificación.

Acción	Resultado	Meta				Indicador de Producto	Institución Responsable
		2023	2024	2025	2026		
Realizar un reporte estadístico sobre principales causas de accidentes y enfermedades reportados al INS asociados a las TDR, según el tipo o forma de accidente, la cantidad total, su nacionalidad sin especificar su país de origen; solamente si costarricense o extranjera.	Conocer datos estadísticos relacionados a accidentes y enfermedades reportados al INS y asociados a las personas trabajadoras domésticas remunerados.	1	1	1	1	Reportes elaborados/total de reportes.	Departamento de Riesgos del Trabajo, INS.
Realizar al menos tres capacitaciones virtuales al año sobre los principales riesgos laborales de la persona trabajadora doméstica remunerada y una capacitación virtual anual sobre los aspectos de salud ocupacional que debe conocer la persona empleadora (sea física o jurídica), al contratar una persona TDR.	Personas TDR y personas empleadoras capacitadas en temas relacionados a la prevención de riesgos y salud ocupacional de esta actividad económica.	4	4	4	4	Cantidad de capacitaciones realizadas en el período/ Total de capacitaciones del período.	Departamento de Prevención Grupo INS / Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo, INS.
Solicitar a la Dirección de Mercadeo un estudio de investigación sobre el aseguramiento de las personas TDR.	1 estudio de investigación durante el período 2023-2026.	Investigación solicitada.	-	-	-	Oficio de Solicitud.	Departamento de Riesgos del Trabajo, INS.

(Continúa)

Realizar un estudio de investigación dirigido al aseguramiento de las personas TDR.	-	-	-	Informe sobre investigación realizada.	1 investigación.	Investigación realizada.	Departamento de Mercadeo (a solicitud y en coordinación con el Departamento de Riesgos del Trabajo, INS.
Realizar una campaña anual dirigida a las personas empleadoras (físicas o jurídicas) de personas TDR sobre el derecho a la cobertura de riesgos del trabajo.	Cantidad de personas empleadoras informadas sobre el derecho a la cobertura de riesgos del trabajo.	1	1	1	1	Cantidad de campañas realizadas/Total de campañas.	Departamento de Riesgos del Trabajo, INS.
Participar de los talleres de capacitación en inspección género-sensible brindados por el INAMU.	El 100% del personal de Inspección del INS se encuentre en capacidad de aplicar el enfoque de género en el cumplimiento de sus funciones.	50%	50%	-	-	# de personas inspectoras capacitadas # de mejores prácticas incorporadas en sus procesos de trabajo.	INAMU. Unidad de Sostenibilidad. Departamento de Riesgos del Trabajo y Gestión Operativa Seguro Obligatorio de Automóviles. Departamento de Prevención, INS.

Subeje

Extensión de la cobertura de la seguridad social



Desde la entrada en vigor del sistema simplificado se incrementó el porcentaje de TDR aseguradas a la CCSS, pero todavía existe una brecha importante. Responde a un fenómeno cultural de desvalorización del trabajo doméstico debido a que en la actualidad se trata de un régimen subsidiado, por lo que la limitante posiblemente no se encuentre en los costos asociados. Todavía las personas empleadoras desconocen la existencia y funcionamiento de este nuevo régimen lo que demanda una estrategia comunicacional permanente para promover una cultura de cumplimiento.

Muchas de las TDR ignoran que el seguro social no solo les permite acceder a los servicios de salud sino a una pensión futura. La inexistencia de registros de sus contratos, la existencia de un subregistro en casos de condición migratoria irregular y la limitación en el ingreso a los hogares empleadores para efectos de fiscalización, dificulta ejercer un control sobre el aseguramiento de las nacionales y las migrantes. Parte de estas limitaciones podrían solventarse mediante controles cruzados y nuevas estrategias fiscalizadoras que no conlleven la visita al domicilio. Muchas temen denunciar la falta de aseguramiento ante la posibilidad de despido o de animadversión de la persona que las emplea y que podría abordarse mediante mecanismos de denuncia y consulta que no las expongan.

Acción	Resultado	Meta				Indicador de Producto	Institución Responsable
		2023	2024	2025	2026		
Desarrollo de una estrategia de comunicación elaborada por la CCSS dirigida al sector empleador sobre la obligatoriedad del aseguramiento de las TDR, posicionando las facilidades y ventajas del nuevo régimen simplificado y facilitando vías para evacuar consultas.	Campaña de comunicación implementada sobre modalidades de aseguramiento.	II semestre 2023: Campaña comunicacional desarrollada.	II semestre 2024: Estrategia implementada.	-	-	Número de piezas realizadas. Número de piezas pautadas.	Gerencia Financiera, CCSS.
Elaboración y validación de un módulo informativo en lenguaje amigable dirigido a las TDR, sobre el derecho a la seguridad social, como vía para acceder a los servicios de salud y a una pensión futura.	Organizaciones de TDR capacitadas para replicar módulo informativo sobre el derecho a la seguridad social, bajo la metodología "formación a formadoras".	I semestre Módulo informativo diseñado. II semestre 1 taller de capacitación ejecutado dirigido a organizaciones de TDR.	II semestre 3 organizaciones de TDR capacitadas (modalidad presencial).	-	-	Módulo informativo. # participantes.	Programa Institucional de Equidad de Género, Gerencia Financiera, CCSS. Organizaciones de la sociedad civil. INAMU.
Divulgación del módulo informativo sobre el derecho a la seguridad social con organizaciones de TDR, bajo la metodología de "formación a formadoras".	TDR son informadas acerca de su derecho a la seguridad social y sus beneficios asociados, mediante talleres facilitados por sus organizaciones gremiales.	I semestre 1 taller con 30 trabajadoras.	2 talleres con 30 trabajadoras cada uno.	-	-	# de participantes por taller.	Organizaciones de la sociedad civil. INAMU.
Asesoría técnica en materia de género y trabajo doméstico remunerado al funcionario de inspección de la CCSS.	Personal de la CCSS a cargo de la Inspección sensibilizado en la aplicación del enfoque de género y de las condiciones migratorias diversas en la atención de las TDR.	I semestre Diseño de taller. II semestre 2 talleres impartidos	- - -	- - -	- - -	Programa de taller. # de participantes por taller.	Inspección Programa Institucional de Equidad de Género, Gerencia Financiera, CCSS Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, Equipo Especializado en Género, MTSS. INAMU.

Acción	Resultado	Meta				Indicador de Producto	Institución Responsable
		2023	2024	2025	2026		
Generación de un espacio de discusión alrededor de la necesidad de regular las agencias de empleo privadas.	Sesiones de discusión con participación de la institucionalidad pública y la OIT.	1	1	-	-	# de sesiones realizadas por año.	Dirección Nacional de Empleo, MTSS.
Identificación, con apoyo de la OIT, de experiencias y prácticas desarrolladas por otros países en la implementación de acuerdos bilaterales en el sector del trabajo doméstico remunerado, basados en el Convenio núm. 189.	La Comisión de Trabajo Doméstico Remunerado cuenta con insumos para precisar los contenidos mínimos de un eventual acuerdo bilateral con países de origen de la migración de TDR.	-	-	3	-	# de prácticas identificadas y compartidas.	Departamento de Asuntos Internacionales, MTSS. Dirección General de Política Exterior, Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto. Consejo Nacional de Migración/ DGME.
Celebración de mesas de diálogo con participación del Consejo Nacional de Migración y la Cancillería, sobre formas de implementar el Convenio núm. 189 en relación con la movilidad de TDR.	Acuerdos alcanzados dirigidos a proteger a las mujeres que se desplazan a Costa Rica desde otros países para laborar como TDR.	-	-	-	1 mesa de diálogo.	# de acuerdos.	Dirección General de Política Exterior, Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto. Consejo Nacional de Migración/ Cancillería Departamento de Asuntos Internacionales, MTSS. INAMU.



Eje No. 2. Fiscalización

Objetivo	Incrementar la tutela de los derechos de las TDR mediante el replanteamiento de los métodos inspectivos hacia modalidades innovadoras y de mayor alcance, que enfatizan en la función preventiva y asesora.
Resultado esperado	Las personas TDR son receptoras de la tutela de sus derechos y de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, mediante servicios de inspección efectivos e innovadores.
Alineación con el Plan de Acción de la PIEG	3.1. Aplicación de mecanismos efectivos de inspección laboral para el cumplimiento de derechos laborales de las mujeres en todas las regiones, con particular énfasis en empleos no especializados, mujeres jóvenes, mujeres migrantes, mujeres con discapacidad y trabajadoras domésticas.

Subeje

Replanteamiento y mejoramiento de los métodos inspectivos: MTSS, INS y CCSS ●●●●●●●●●●●●●●●●●●●●

El trabajo doméstico remunerado, al desarrollarse dentro de un recinto privado, exige repensar e innovar la forma en que se llevan a cabo las labores inspectivas en relación con el cumplimiento de los derechos laborales y las normas relativas a las condiciones de salud y seguridad. El Convenio núm. 189 reconoce estas particularidades al señalar que los Estados deberán tomar medidas relativas a la inspección del trabajo prestando debida atención a las características especiales de este tipo de trabajo y

a la legislación nacional (artículo 17). Solo con una orden judicial es posible ingresar al domicilio de la persona empleadora y la gestión no es expedita, lo que motiva a que estas no se tramiten, aparte de que las TDR prefieren no efectuar denuncias si se encuentran laborando y solo lo hacen en caso de renuncia. Por lo demás, las denuncias que efectúan no son numerosas, mucho menos de quienes son migrantes en condición irregular por temor a ser deportadas y suelen presentarse cuando media una decisión de finalizar la relación contractual, ya sea por despido o por renuncia. Esto responde al temor que tienen sobre el clima laboral adverso que puede crearse si denuncian mientras se mantiene activa la relación laboral.

La realidad muestra que no se está llevando a cabo la tutela de los derechos de las TDR por parte de la Inspección del Trabajo debido a estas dificultades. La pandemia, sin embargo, ha permitido virtualizar muchas funciones que no se creía posible y en esa línea se ha empezado a trabajar. Mediante la elaboración y puesta en ejecución de un protocolo que regula la actuación virtual de la Inspección de Trabajo, se ha podido evidenciar el potencial de esta nueva modalidad fortaleciendo la labor preventiva y asesora. Se encaminan esfuerzos hacia la especialización en género de un equipo de personas Inspectoras para iniciar la implementación del protocolo en el ámbito del trabajo doméstico remunerado.

En lo concerniente a la inspección realizada por la CCSS y por el INS los inconvenientes son los mismos que afronta el MTSS debido a la protección del domicilio. De allí que estrategias que impliquen la virtualización de ciertas funciones podrían ser exploradas e implementadas por estas otras instituciones. La cobertura con pólizas de riesgos del trabajo, como se ha visto, es exigua y demanda acciones pronta para incrementarla. El seguro de salud ha tenido un incremento desde la aprobación del nuevo reglamento, pero todavía existe una gran brecha de aseguramiento aún si los costos disminuyeron de manera significativa al habilitar la modalidad multipatrón.

En ambos casos la desvalorización del trabajo doméstico remunerado al no asumirse como un verdadero “trabajo”, hace que personas empleadoras no lo vean como necesario u obligatorio, sumado al desconocimiento del nuevo reglamento de la CCSS y a los trámites que conlleva obtener ambos seguros de manera que, aunado a nuevas formas de ejercer la labor inspectiva, la promoción de una cultura de cumplimiento resulta de primer orden.

Acción	Resultado	Meta				Indicador de Producto	Institución Responsable
		2023	2024	2025	2026		
Adaptación e implementación del protocolo para la actuación virtual de la Inspección de Trabajo, en el "Trabajo doméstico remunerado".	Protocolo de inspección virtual adaptado e implementado en el ámbito del trabajo doméstico remunerado.	Protocolo adaptado.	Inspecciones virtuales realizadas.	Inspecciones virtuales realizadas.	Inspecciones virtuales realizadas.	Protocolo adaptado. # de inspecciones virtuales realizadas al año.	Dirección Nacional de Inspección, MTSS.
Fortalecimiento del equipo de inspección de trabajo del MTSS, en la realización de inspecciones virtuales en hogares empleadores de trabajo doméstico remunerado.	Equipo especializado con capacidades para llevar a cabo inspecciones virtuales en hogares empleadores de trabajo doméstico remunerado.	40% capacitado.	60% capacitado.	-	-	100% de las personas inspectoras capacitadas para realizar inspecciones virtuales en trabajo doméstico.	Dirección Nacional de Inspección, MTSS.
Divulgación entre las TDR de la existencia de la modalidad virtual inspectiva, enfatizando en la labor preventiva y asesora.	TDR informadas sobre la existencia de la inspección bajo la modalidad virtual.	-	Mensajes elaborados y difundidos.	Mensajes elaborados y difundidos.	Mensajes elaborados y difundidos.	Brochure informativo físico y virtual. Vídeo informativo (tutorial). Publicación del material en redes sociales de las instituciones y organizaciones sociales involucradas.	Dirección Nacional de Inspección, Unidad Asesora de Prensa, MTSS. INAMU. Organizaciones sociedad civil.
Divulgación entre personas empleadoras de la existencia de la modalidad virtual de la Inspección de Trabajo.	Personas empleadoras de "Trabajo doméstico remunerado" conocen de la existencia de la inspección bajo la modalidad virtual.	-	Mensajes elaborados y difundidos.	Mensajes elaborados y difundidos.	Mensajes elaborados y difundidos.	Brochure informativo físico y virtual. Vídeo informativo (tutorial). Publicación del material en redes sociales de las instituciones y organizaciones sociales involucradas.	Dirección Nacional de Inspección, Unidad Asesora de Prensa, MTSS INAMU. Organizaciones sociedad civil.

(Continúa)

Sesión de trabajo entre el MTSS, el INS y la CCSS para promover el intercambio de experiencias y prácticas innovadoras de inspección con enfoque de género, a partir de los resultados de la creación del equipo especializado en el MTSS y de la implementación de la inspección virtual.	Personal de inspección de la CCSS, INS y MTSS conocen y armonizan –dentro de sus marcos normativos– procedimientos para introducir la virtualidad en el trabajo de inspección.	-	-	I semestre 1 taller de intercambio entre equipos inspectivos realizado y convocado por el MTSS; equipos de inspección incorporan al menos una práctica en modalidad virtual.	-	1 taller realizado.	Dirección Nacional de Inspección, MTSS. INAMU. INS. CCSS.
Participar de las sesiones de trabajo con el MTSS, para promover el intercambio de experiencias y prácticas innovadoras de inspección con enfoque de género, a partir de los resultados de la creación del equipo especializado en el MTSS y de la implementación de la inspección virtual.	Personal de inspección del INS y MTSS conocen y armonizan dentro de sus marcos normativo procedimientos para introducir la virtualidad en el trabajo de inspección.	II semestre 1 taller de intercambio entre equipos inspectivos realizado; equipos de inspección incorporan al menos una práctica en modalidad virtual.	I semestre Sesión de intercambio entre equipos inspectivos realizado.	-	-	# de personas inspectoras participantes. # de prácticas virtuales incorporadas.	INS Áreas de inspección de aseguramiento y la de indemnización del Departamento de Riesgos del Trabajo (RT) y Gestión Operativa de Seguro Obligatorio de Automóviles (GO-SOA), así como el personal de salud ocupacional del Dto de prevención.
Realizar y ejecutar el convenio INS CCSS.	Compartir información entre ambas instituciones.	2023 Firma y puesta en marcha del convenio.	-	-	-	Convenio firmado y ejecutado durante el período 2023-2026.	INS.

(Continúa)

<p>Acceso a base de datos de aseguramiento para consultas individuales en virtud del Convenio CCSS-INS, que permita cruzar información sobre aseguramiento y pólizas de riesgos, de conformidad con el marco normativo que rige a cada institución.</p>	<p>Personas empleadoras son prevenidas del cumplimiento de la obligación de aseguramiento de las TDR.</p>	<p>I semestre 2023 Convenio firmado. II semestre Al menos 15% de las personas empleadoras del TDR prevenidas mediante este convenio.</p>	<p>- Al menos 15% de las personas empleadoras del TDR prevenidas mediante este convenio.</p>	<p>- Al menos 15% de las personas empleadoras del TDR prevenidas mediante este convenio.</p>	<p>- Al menos 15% de las personas empleadoras del TDR prevenidas mediante este convenio.</p>	<p>Convenio firmado. 15% de las personas empleadoras del TDR prevenidas mediante este convenio.</p>	<p>INS. CCSS.</p>
---	---	--	--	--	--	---	-----------------------

Subeje

Creación de registro de contratos de trabajo



Es muy frecuente que al contratar a una trabajadora doméstica remunerada no se firme un contrato de trabajo, sino que se lleve a cabo de manera verbal. Esto hace que, al momento de reclamar el reconocimiento de los extremos laborales, la trabajadora tenga dificultades para probar o justificar su reclamo o para demostrar posibles incumplimientos al contrato, a la vez que se facilita la realización de cambios arbitrarios en las condiciones contractuales. El art. 7 del Convenio núm. 189 establece que las y los trabajadores domésticos deben estar informados sobre las condiciones del trabajo, de preferencia y cuando sea posible, mediante contratos escritos.

Para garantizar mayor protección a las TDR es necesario informar y concientizar a la parte empleadora de trabajo doméstico remunerado sobre esta obligación y facilitar su confección a través de modelos difundidos ampliamente. A la vez, la trabajadora debe ser informada sobre esta alternativa. Estas acciones han sido ya previstas en el eje referido a la formalización.

Una ruta que incrementaría la formalización y que afianzaría la cuestión probatoria ante demandas laborales, es la inscripción de los contratos de trabajo en el MTSS. El artículo 23 del Código de Trabajo establece la obligación de enviar una copia del contrato de trabajo a la Oficina de Empleo del MTSS –actual Dirección de Empleo– pero en la actualidad no se cumple. Con base en este fundamento legal podría desarrollarse un pilotaje.

Acción	Resultado	Meta				Indicador de Producto	Institución Responsable
		2023	2024	2025	2026		
Promoción del registro de contratos de TDR en la Dirección de Empleo del MTSS.	Registro en funcionamiento en la Dirección de Empleo.	-	-	I semestre Creación de plataforma de registro. II semestre Registro operando.	Registro operando.	# reuniones de coordinación para creación de plataforma. Plataforma creada. Registro operando.	Dirección Nacional de Empleo, MTSS.
Seguimiento a personas contratadas como TDR para registrar sus contratos de trabajo y crear una base de datos de hogares empleadores de trabajo doméstico remunerado, como parte del servicio de Permanencia en el Empleo del Sistema Nacional de Empleo (SNE).	Se incrementa el registro de contratos de trabajo doméstico remunerado.	-	-	-	Incremento en el registro de contratos de TDR.	# de contratos suscritos por semestre. # de contratos registrados por semestre.	Dirección Nacional de Empleo, MTSS.



Eje No. 3. Empleabilidad

Objetivo	Fortalecer los conocimientos y habilidades de las TDR para que accedan a mejores oportunidades de trabajo decente.
Resultado esperado	La mayor especialización técnico-profesional y el consecuente reconocimiento salarial favorecen la movilidad laboral de las TDR.

Alineación con el Plan de Acción de la PIEG

3.2. Funcionamiento de plataformas de intermediación laboral ***en el marco del Sistema Nacional de Empleo*** en todas las regiones, que facilitan ingreso y la permanencia al mercado laboral de mujeres egresadas de procesos de capacitación y formación técnica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y Estrategia de Alianza para el Bilingüismo (ABI), con especial atención en mujeres jóvenes y mujeres con discapacidad y en condición de pobreza.

3.11. Ejecutados proyectos para la ***reducción del empleo informal*** de las mujeres, que prestan especial atención a la ***protección social, formación técnica, facilitación de trámites y simplificación tributaria***, en el marco de la Estrategia de Tránsito de la Economía Informal a la Formal.

Subeje

Readecuación del perfil ocupacional de las trabajadoras domésticas remuneradas

Las TDR realizan en la práctica funciones que distan mucho de las típicas de trabajo de limpieza y mantenimiento del hogar que se establecen en su perfil ocupacional. Datos recopilados (INAMU, 2020b; Encuesta Nacional del Uso del Tiempo, 2017), dan cuenta de la realización de labores que demandan mayor especialización: cuidado de personas adultas mayores, personas en situación de dependencia, de niñas y niños, dirección y supervisión de otras TDR, entre otras.

Esta diversidad de responsabilidades y de competencias que se requieren y que van desarrollando sobre la práctica exige, a la luz del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, reconocer el cumplimiento de tareas que corresponden a otras subclasificaciones y reconocerlas salarialmente como actividades adicionales. En la *Propuesta de perfil ocupacional de las personas trabajadoras del “Servicio Doméstico” en Costa Rica* (INAMU, 2020), se logra caracterizar el perfil ocupacional correspondiente al trabajo doméstico remunerado identificando todas aquellas labores que se realizan comúnmente. El estudio arroja información acerca de la multiplicidad de tareas que corresponden a otras subclasificaciones de allí que se proponga la creación de tres subgrupos ocupacionales adicionales al de Limpiadores y asistentes domésticos (9111) de la Clasificación de Ocupaciones de Costa Rica del INEC: 1) *Trabajador (a) en Ocupación No Calificada del “Servicio Doméstico”*, 2) *Trabajador (a) del cuidado en el “Servicio Doméstico”*, y 3) *Trabajador (a) supervisor del “Servicio Doméstico”*.

La complejidad de crear nuevas subcategorías ocupacionales demanda explorar opciones como la de reclasificar o excluir los trabajos de cuidado de la ocupación de “Servicio Doméstico”, que conllevaría la mejora del perfil salarial al reconocer el cumplimiento de funciones más especializadas, sin que esto implique cruzar las fronteras de otras ocupaciones.

Acción	Resultado	Meta				Indicador de Producto	Institución Responsable
		2023	2024	2025	2026		
Abogacía ante el Consejo Nacional de Salarios y otras instancias pertinentes para visibilizar la labor de cuidado de otras personas como una actividad adicional a la del trabajo doméstico remunerado.	Labores de cuidado de otras personas son reconocidas salarialmente como actividades adicionales a las del trabajo doméstico remunerado.	2 acciones de abogacía. -	2 acciones de abogacía. 1. Acuerdo propuesto para reconocer labor de cuidado como actividad adicional al trabajo doméstico remunerado. -	2 acciones de abogacía. - Actualizar el perfil ocupacional, segregando las actividades realizadas.	2 acciones de abogacía. - -	8 acciones. 1 acuerdo propuesto. 1 perfil actualizado y propuesto al CNS.	INAMU. MTSS.
Promoción de la aplicación del principio de la condición más beneficiosa, a través del mecanismo de Inspección de Trabajo, en aquellos casos donde la trabajadora doméstica remunerada se encuentre realizando funciones que corresponden a otras subclasificaciones ocupacionales.	Equipo de la Inspección del Trabajo realiza prevenciones sobre la base del principio de la condición más beneficiosa.	II semestre 2023 Equipo de personas inspectoras de trabajo conoce y promueve aplicación del principio de la condición más beneficiosa.	-	-	-	# de acciones de capacitación. # de prevenciones realizadas. 1 informe anual de la DNI sobre las infracciones identificadas.	INAMU. MTSS.

Subeje

Formación profesional y certificación de competencias



La oferta formativa del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) contempla cursos como Asistencia de personas en condición de dependencia (física, sensorial, cognitiva, SCSB19004) y de Asistente en la atención integral para la persona adulta mayor (SCSB2008). Muchas TDR realizan este tipo de tareas que demandan cierta especialización y cuyas destrezas desarrollan sobre la práctica. Estas tareas adicionales a las típicas de mantenimiento de los hogares y atención de las personas que residen en el hogar, sin embargo, no son reconocidas en el nivel salarial. Promocionar y facilitar el acceso a estos cursos contribuiría con la visibilización y profesionalización de las tareas de cuidados. Además, estos aprendizajes previos podrían ser evaluados y certificados. El Consejo Nacional de Normalización y Certificación (CONOCER), en México, cuenta con un Estándar de Competencia para la Prestación de servicios de aseo y alimentación en el hogar, cuyo propósito es precisamente servir como referente para evaluar y certificar a las personas que prestan servicios en el hogar, y para desarrollar programas de capacitación y de formación. No se exige un título profesional para alcanzar la competencia en este estándar se requiere un año de experiencia laboral prestando servicios domésticos en casa-habitación y 40 horas de capacitación teórica-práctica, aproximadamente (CONOCER, s/f). Esta vendría a constituir otra opción para valorizar y profesionalizar el trabajo doméstico remunerado.

Muchas trabajadoras que no cuentan con seguro social no pueden tramitar la categoría migratoria que les habilita para trabajar y otras no reúnen los requisitos exigidos para estos cursos (u otros) como noveno año aprobado o primaria completa (más dos años de experiencia). Además, sus propias responsabilidades dificultan la asistencia por razones de horarios. Es necesario explorar posibilidades para ajustar el diseño de los programas formativos a partir de la realidad socioeconómica de este grupo ocupacional: el 82,14% de las personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado cuentan con algún grado menor a la secundaria académica completa (INAMU, 2020b), así como para abrir la posibilidad de que las competencias les puedan ser certificadas. Los beneficios son múltiples: mayor especialización laboral, mejora salarial bajo el principio de igual salario por trabajo de igual valor, movilidad laboral y satisfacción de una demanda por estos servicios que va en continuo crecimiento.

Estos esfuerzos deberán ir acompañados de recursos adicionales como proporcionar o referenciar a alternativas de cuidado para sus hijas e hijos y condiciones laborales para personas trabajadoras con responsabilidades familiares de acuerdo con el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). Por otra parte, el esquema de la asociatividad –vía creación de cooperativas, por ejemplo– puede resultar una figura idónea para vender servicios de esta naturaleza creando a la vez un negocio rentable, para lo cual la participación del Instituto Nacional de Fomento Cooperativo (INFOCOOP) resulta indispensable.

Acción	Resultado	Meta				Indicador de Producto	Institución Responsable
		2023	2024	2025	2026		
Acompañamiento para la conformación e inscripción de una cooperativa dedicada a brindar servicios de cuidados y desarrollada por TDR.	TDR desarrollan proyecto cooperativo con el acompañamiento del INFOCOOP.	-	-	-	Proyecto cooperativo implementado.	# de sesiones de acompañamiento desarrolladas.	Comisión Permanente de Cooperativas de Autogestión, INFOCOOP. INAMU.
Promoción de la constitución de cooperativas de TDR.	TDR participan en procesos de capacitación sobre asociatividad cooperativista.	I semestre 3 organizaciones de TDR capacitadas.	-	-		# de personas capacitadas.	Promoción Cooperativa, Área de Educación y Capacitación, INFOCOOP.
Elaboración de hoja de ruta para crear la oferta de certificación de competencias para el 2024.	Hoja de ruta 2024 elaborada.	II semestre Hoja de ruta elaborada para la creación de pruebas de certificación de competencias.	20 TDR acceden a servicios de certificación de competencias.	20 TDR acceden a servicios de certificación de competencias.	20 TDR acceden a servicios de certificación de competencias.	Una hoja de ruta aprobada por el INA y la Organización solicitante.	Unidad de Certificación del INA Organizaciones TDR.

(Continúa)

Fortalecimiento de las capacidades de gestión empresarial de las TDR para el desarrollo de proyecto piloto de cooperativa, asociada a la profesionalización de las tareas de cuidados.	15 TDR organizadas alrededor de una idea productiva reciben formación en gestión empresarial mediante los Centros de Desarrollo Empresarial del INA.	II semestre 15 TDR aprueban el curso.	-	-	-	# de participantes.	INA-Centros de Desarrollo Empresarial.
Promoción del acceso de las TDR a procesos de certificación de competencias según las habilidades y conocimientos adquiridos en su práctica laboral.	Al menos 15 TDR al año acceden a servicios de certificación de competencias para fortalecer su empleabilidad laboral.	Al menos 3 organizaciones civiles difunden información para identificar demanda. -	- 20 TDR Acceden al servicio.	- 20 TDR Acceden al servicio.	- 20 TDR Acceden al servicio.	# de organizaciones que difunden información. # de TDR por año que certifican competencias.	INA. Organizaciones de la sociedad civil.
Promoción del acceso de TDR a cursos de habilitación del INA.	60 TDR aprueban cursos de habilitación en ramas de su interés y /o experiencia.	I semestre Al menos 3 organizaciones civiles difunden información para identificar demanda. II semestre 15 TDR aprueban cursos de habilitación.	- 15 TDR aprueban cursos de habilitación.	- 15 TDR aprueban cursos de habilitación.	- 15 TDR aprueban cursos de habilitación.	# de organizaciones que difunden información. # de TDR que aprueban los cursos.	Dirección Nacional de Empleo, MTSS. INA-ANE. Organizaciones de la sociedad civil.

Subeje

Intermediación laboral-Sistema Nacional de Empleo



El Sistema Nacional de Empleo, creado mediante Decreto Ejecutivo No. 41776 de 10 de junio de 2019, cumple una función de articulación de los servicios de empleo del país. Tiene como fin garantizar que estos servicios respondan a las dinámicas del mercado de trabajo –vinculando la oferta y la demanda– y a las necesidades de las personas buscadoras de empleo para que conserven su trabajo o mejoren sus condiciones laborales. Desde esta perspectiva constituye una instancia estratégica para coadyuvar en la reducción de las brechas de género que afectan a las TDR en el mercado de trabajo.

Por mandato normativo el SNE debe priorizar en las personas en condición de vulnerabilidad y su contribución puede ser mayor si se delinear acciones bajo el enfoque de género, en cada una de las capas en que se subdivide su modelo de gestión, esto es: *1. registro y orientación; 2. formación y capacitación; 3. intermediación laboral y colocación y 4. permanencia en el empleo.* Esta incorporación debe acompañarse de sesiones formativas en la implementación del enfoque de género dirigida a las personas gestoras de empleo, para profundizar en sus necesidades particulares y poder direccionar a los programas o servicios que mejor se ajusten a ellas.

Existe todavía mucho desconocimiento tanto por parte de las personas empleadoras como trabajadoras de la existencia, utilidad y servicios que ofrece el SNE y muy posiblemente sea mayor en el grupo de TDR (y más aún de las migrantes), quienes suelen referirse entre sí o recurren a redes sociales. En este sentido, las acciones de difusión resultan urgentes y necesarias.

La facilitación de una entrada visible y amigable –puede ser mediante un icono– a una sección específica para trabajo doméstico remunerado dentro de la plataforma de la Agencia Nacional de Empleo (ANE) facilitaría el acceso a quienes ofertan o demandan trabajo doméstico remunerado, espacio virtual que sería aprovechado para poner a disposición de ambas partes información sobre derechos, obligaciones, servicios y programas.

Acción	Resultado	Meta				Indicador de Producto	Institución Responsable
		2023	2024	2025	2026		
Asistencia técnica a TDR para desarrollo de proyecto asociativo (cooperativa) destinado a la venta de servicios de cuidado especializado de personas adultas mayores y de personas con situación de dependencia.	Al menos 15 TDR se organizan y se capacitan para desarrollar proyecto de venta de servicios especializados de cuidado.		I semestre	I semestre 2025	-	Diseño del proyecto.	INFOCOOP. INAMU.
		II semestre	II semestre	II semestre	-	Acuerdo.	
		Diseño conceptual del proyecto.	15 mujeres participan en taller impartido por INFOCOOP.	Mujeres siguen el curso formación INA.	-	# de TDR capacitadas por el INFOCOOP y el INAMU.	
			-	-	-	Modelo asociativo operando.	# de TDR que integran el modelo asociativo-productivo.
Desarrollado módulo para la intermediación laboral de trabajo doméstico remunerado en la ANE.	Módulo específico para TDR en la ANE.	I semestre	-	-	-	Módulo diseñado y operando.	INAMU. INA/ANE.
		Módulo diseñado.	II semestre	-	-		
		Módulo validado y operando.					
Capacitación a las personas gestoras de empleo en el uso del módulo de trabajado doméstico remunerado.	100% de las personas gestoras de empleo capacitadas para orientar en el uso del módulo a y personas empleadoras.	I semestre 2023	1 proceso de formación.	1 proceso de formación.	1 proceso de formación.	Programa diseñado.	INAMU con apoyo de la ANE y de la Asesoría para la Igualdad de Género del INA.
		Diseño del programa de capacitación.	-	-	-	II semestre 2026	
		-	-	-	100% de unidades de empleo nuevas capacitadas.		

(Continúa)

Promoción del módulo de trabajo doméstico remunerado entre personas empleadoras y trabajadoras.	Las instituciones involucradas en la Agenda promocionan el uso del módulo mediante sus redes sociales.	-	Al menos 10 mensajes promocionales elaborados y difundidos.	Al menos 10 mensajes promocionales elaborados y difundidos.	Al menos 10 mensajes promocionales elaborados y difundidos.	# de mensajes elaborados y promocionados por institución.	Instituciones con responsabilidades en la Agenda.
Entrega de información a las TDR acerca de derechos laborales en los servicios vinculados al SNE y otros servicios de asesoría proporcionados por el MTSS a la persona trabajadora.	100% de las TDR que acuden al SNE son informadas sobre sus derechos y mecanismos para denunciar y exigir mejores condiciones laborales.	-	Las TDR que acuden al SNE reciben información.	Las TDR que acuden al SNE reciben información.	Las TDR que acuden al SNE reciben información.	# de TDR que acuden al SNE. # de TDR que reciben información.	INA/ANE. MTSS. Organización de Trabajadoras domésticas remuneradas.
Entrega de información a las personas empleadoras de TDR acerca de derechos y obligaciones en los servicios vinculados al SNE y otros servicios de asesoría proporcionados por el MTSS a la persona trabajadora.	100% de las personas empleadoras TDR que acuden al SNE reciben información sobre las condiciones laborales de las TDR.	-	Las personas empleadoras de TDR que acuden reciben información.	Las personas empleadoras de TDR que acuden reciben información.	Las personas empleadoras de TDR que acuden reciben información.	# de personas empleadoras que acuden al SNE. # de personas empleadores que reciben información.	INA/ANE. MTSS.
Capacitación en el uso del módulo de trabajo doméstico remunerado a las organizaciones de TDR, para que estas contribuyan con su uso y referencia a este.	Al menos 2 organizaciones de trabajadoras domésticas son capacitadas.	I semestre 2023.	-	-	-	# personas de las organizaciones capacitadas.	Organizaciones de la sociedad civil.

(Continúa)

Orientar a las TDR para el uso de la Plataforma de intermediación laboral para TDR en la ANE.	Al menos 20 trabajadoras domésticas por mes son informadas sobre la plataforma de intermediación laboral.	II semestre Al menos 240 trabajadoras domésticas informadas.	# de personas trabajadoras domésticas informadas por año.	Organizaciones de la sociedad civil.			
Incorporación del enfoque de género en los Convenios del MTSS con Municipalidades y organizaciones públicas y privadas.	100% de convenios con enfoque de género.	100% de convenios suscritos incorporan el enfoque de género.	100% de convenios suscritos incorporan el enfoque de género.	100% de convenios suscritos incorporan el enfoque de género.	100% de convenios suscritos incorporan el enfoque de género.	Convenios con visto bueno del INAMU y de la Dirección Nacional de Empleo del MTSS.	INAMU. Dirección Nacional de Empleo, MTSS.
Promoción del módulo de trabajo doméstico remunerado entre las personas empleadoras y trabajadoras.	Las instituciones involucradas en la Agenda promocionan el uso del módulo mediante sus redes sociales.				Al 2026 al menos 10 mensajes promocionales por año elaborados y difundidos.	Número de mensajes elaborados y promocionados por institución.	INA. MTSS. INAMU. Organizaciones.



Eje No. 4. Promoción de una cultura de cumplimiento de los derechos laborales

Objetivo

Promover, mediante estrategias de sensibilización y capacitación, una cultura de valorización del trabajo doméstico remunerado y de observancia de los derechos laborales de quienes se desempeñan en esta ocupación, por parte de las personas empleadoras.

Resultado esperado

Se reduce la brecha de incumplimiento de los derechos laborales de las personas TDR alcanzando condiciones más igualitarias en relación con otro tipo de ocupaciones.

Alineación con el Plan de Acción de la PIEG

Lineamiento 6. Calidad del empleo y cierre de brechas persistentes: ingreso, salario, aseguramiento, maternidad, lactancia, cuidado, acoso sexual y laboral.

Subeje

Cumplimiento de la obligación del pago de salario mínimo, horas extras, aguinaldo, vacaciones, jornada laboral y mejora del perfil salarial ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ●

En cada uno de los ejes se desarrollan, de manera transversal, acciones para fortalecer la observancia de los derechos laborales en cuestiones específicas referidas al aseguramiento, contrato de trabajo, inspección del trabajo y movilidad laboral. Bajo este subeje se quiere visibilizar y promover el cumplimiento específicamente de los derechos laborales relativos al salario, horas extraordinarias, aguinaldo, jornada laboral, vacaciones y días de descanso.

El Convenio núm. 189 de la OIT establece, en su artículo 10, que deben tomarse medidas para asegurar la igualdad de trato con otras trabajadoras y trabajadores en relación con la jornada de trabajo, horas extraordinarias, períodos de descanso y vacaciones. También llama a sus Miembros a adoptar medidas para que la remuneración de las trabajadoras domésticas se establezca sin discriminación por motivo de sexo (artículo 11). En adición, el artículo 405 del Código de Trabajo señala que “todas las personas trabajadoras que se desempeñen en iguales condiciones subjetivas y objetivas en un trabajo igual gozarán de los mismos derechos, en cuanto a jornada laboral y remuneración, sin discriminación alguna”.

Mediante la resolución aprobada por el CNS en junio de 2019, la brecha salarial desaparecería en el 2034, es decir, en un plazo de 15 años inicialmente pero con la posibilidad de que este reduzca si las condiciones socioeconómicas y laborales mejoran, balance que está previsto realizar en el año 2025.

Sin embargo, los estudios y datos presentados en la sección del contexto muestran la vulnerabilidad en que se encuentran las TDR frente a la observancia de sus derechos, precisamente por las características particulares que reviste esta ocupación donde el acceso al hogar como centro de trabajo es muy limitado. El estudio formulado por INAMU (2020) demuestra que, a pesar de realizar funciones que pertenecen a otras subcategorías ocupacionales no le son reconocidas ni en el perfil ocupacional ni para efectos salariales. Las labores de cuidado deben ser visibilizadas en la medida en que estas entrañan responsabilidades adicionales y mayores que las típicas labores de limpieza, lo que demanda un trabajo de sensibilización para valorizarlas y esto se represente en un mejor ingreso.

De igual manera, a la hora de negociar el contrato de trabajo deben quedar debidamente identificadas las funciones para que, si se integra la fórmula de “Otras funciones que le sean asignadas” se reconozcan de manera independiente de las “normales o usuales” del trabajo doméstico remunerado, si requieren algún grado de especialización o recaen en otras subcategorías ocupacionales, aspecto sobre el cual deben realizarse acciones de sensibilización.

Ante casos de interposición de demandas laborales es importante hacer de conocimiento de estas trabajadoras la existencia de la asistencia legal gratuita para personas trabajadoras cuyos salarios estén por debajo de dos salarios base de un auxiliar administrativo del Poder Judicial al cual, evidentemente, pueden acceder.

Estos procesos pueden llevarse a cabo mediante difusión de información haciendo uso de las nuevas tecnologías, algo que encuentra asidero en el hecho de que “el 95,21% de las personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado ha utilizado el celular y el 73,79% ha usado el internet en los últimos tres meses previos a la aplicación de la ENAHO (julio de 2018)” (INAMU, 2020, pág. 31) por lo que al menos ambos medios deben ser considerados en cualquier estrategia de comunicación. Para ello pueden levantarse listados de TDR en las organizaciones gremiales y solicitar la autorización para envío de información de interés.

Acción	Resultado	Meta				Indicador de Producto	Institución Responsable
		2023	2024	2025	2026		
Ampliación del estudio de impacto de la implementación de la Ley de Trabajo Doméstico Remunerado, elaborado por la Unidad de Género del MTSS en 2020.	MTSS identifica acciones prioritarias para mejorar condiciones laborales de las TDR, a partir de los resultados obtenidos del estudio.	-	II semestre Estudio elaborado.	-	-	1 estudio elaborado.	Departamento. Observatorio del Mercado Laboral y Unidad de Género, MTSS.
Elaboración de formatos de comprobantes de pago, registro de horas extra, pago de vacaciones, entre otros, para facilitar el cumplimiento de la obligación de contar con un contrato de trabajo y las obligaciones que conlleva, con el fin de ser distribuidos en las oficinas del SNE y entre las organizaciones de TDR.	El 100% de TDR y personas empleadoras que acuden al SNE cuentan con modelos de recibos de pago por concepto de vacaciones, horas extras, salarios, entre otros.	I semestre Modelos elaborados. Las TDR y personas empleadoras reciben modelos.	- Las TDR y personas empleadoras reciben modelos.	- Las TDR y personas empleadoras reciben modelos.	- Las TDR y personas empleadoras reciben modelos.	# de formatos elaborados. % de TDR y personas empleadoras.	SNE. Dirección de Asuntos Jurídicos, Unidad de Género, MTSS.
Elaboración de guía y/o tutorial/spot explicativo para las TDR y otro para para la parte empleadora sobre derechos y obligaciones laborales, para ser distribuidos en los servicios de Registro y Orientación brindados por el SNE, en otras instituciones públicas clave y en redes sociales.	TDR y personas empleadoras cuentan con información amigable sobre sus derechos y obligaciones.	- -	I semestre Contenido de los materiales elaborado y aprobado. II semestre Folletos/materiales diseñados y divulgados.	- -	- -	# de materiales. # de medios de difusión.	INAMU. Dirección de Asuntos Jurídicos, Unidad de Género, Unidad Asesora de Prensa, MTSS.

(Continúa)

Impartición de charlas sobre derechos y mecanismos de exigibilidad dirigidas a las TDR en las oficinas del SNE.	Al menos 60 TDR cuentan con el conocimiento y preparación para exigir sus derechos por las vías administrativa y judicial.	-	-	-	I semestre Aval de contenidos. II semestre Coordinación y preparación de contenidos.	Programa elaborado. Programa avalado. # de participantes.	Unidad de Género, Dirección de Asuntos Jurídicos, Dirección de Inspección, Dirección de Asuntos Laborales, MTSS. SNE.
Impartición de charlas sobre derechos, obligaciones y buenas prácticas en el trabajo doméstico dirigidas a personas empleadoras, en las oficinas del SNE.	Al menos 30 personas empleadoras de trabajo doméstico son informadas sobre sus derechos y obligaciones mediante charlas diseñadas al efecto.	-	-	I semestre Coordinación y preparación de contenidos. II semestre 30 personas empleadoras capacitadas.	-	Programa elaborado. Programa avalado. # de participantes.	Unidad de Género, Dirección de Asuntos Jurídicos, Dirección de Inspección, Dirección de Asuntos Laborales, MTSS. SNE.
Realización de campañas informativas por diferentes medios dirigidas a personas empleadoras que se enfoquen en las principales violaciones a los derechos laborales (aseguramiento, cobertura de póliza de riesgos del trabajo, pago de horas extras).	Personas empleadoras de TDR sensibilizado acerca de sus obligaciones en función de los principales incumplimientos identificados.	-	-	I semestre Diseño de campaña. II semestre Aprobación de campaña.	I semestre Campaña difundida.	Conceptualización de la campaña. # de piezas comunicacionales. # de medios de difusión.	Viceministerio Laboral, Unidad de Género, Dirección de Asuntos Jurídicos, Dirección de Inspección, Dirección de Asuntos Laborales, Unidad Asesora de Prensa, MTSS. INAMU.
Elaboración de mensajes para ser difundidos entre las personas empleadoras, que promuevan el reconocimiento de las labores de cuidado que realizan las TDR, visibilizando las responsabilidades adicionales que estas conllevan.	Mensajes para sensibilizar sobre las labores de cuidado difundidos entre las personas empleadoras.	-	-	-	I semestre Texto de mensaje elaborados. II semestre Mensajes diseñados y difundidos.	# de mensajes elaborados. # de medios de difusión utilizados.	INAMU.

Subeje

Ambiente laboral libre de violencia (acoso laboral, hostigamiento sexual, otras violencias)

A pesar de la existencia de una ley que establece sanciones y el procedimiento por seguir ante un caso de hostigamiento sexual o laboral, muchas personas trabajadoras lo desconocen. Para promover una cultura de denuncia es necesario identificar las conductas que configuran ambos tipos de acoso y el mecanismo de denuncia cuando la ofendida sea una trabajadora doméstica remuneradas sobre todo por la dificultad probatoria. A diferencia del acoso laboral, los procesos para atender denuncias por hostigamiento sexual en el trabajo sí están normados mediante una ley específica pero el procedimiento no es claro, toda vez que la ley refiere a los reglamentos internos de los centros de trabajo, requiriéndose una vía especial para las TDR.

Al ocurrir dentro del domicilio de la persona empleadora y generalmente cuando no hay otras personas presentes, demostrar que se ha producido el acoso no está exento de dificultades. Es preciso contar con un instrumento técnico –como puede ser un protocolo– que las oriente cuando se está frente a este tipo de situaciones, sobre todo en relación con la recopilación de pruebas. Acciones en este sentido deben ser articuladas con el Poder Judicial para promover mecanismos más ágiles e inclusivos para el acceso a la justicia. De esta manera se daría cumplimiento al artículo 5 del Convenio núm. 189, que señala la obligación de todo miembro de adoptar medidas para asegurar que estas personas trabajadoras gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia. La Recomendación sobre trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201), que acompaña el Convenio núm. 189 de la OIT, establece que los miembros deben considerar el establecimiento de mecanismos para proteger a las TDR en estos casos, creando mecanismos de queja accesibles y que se investiguen y sean objeto de acciones judiciales (artículo 7).

Acción	Resultado	Meta				Indicador de Producto	Institución Responsable
		2023	2024	2025	2026		
Divulgación de las conductas que configuran el hostigamiento sexual y laboral dirigido a TDR, con apoyo de las organizaciones gremiales.	100% de las TDR que acuden a servicios de asesoría al INAMU y al MTSS, son informadas sobre acoso laboral y sexual.	-	-	II semestre Las TDR que buscan asesoría, reciben información sobre acoso.	Las TDR que buscan asesoría, reciben información sobre acoso.	# de TDR informadas por semestre.	INAMU. Dirección de Asuntos Laborales y Dirección de Inspección, MTSS. Organizaciones de la sociedad civil.
Coordinación otras instituciones involucradas para brindar asistencia a TDR que sufren algún tipo de violencia (referencia a alternativas de protección, entre otras).	100 % de las TDR afectadas por distintos tipos de violencia que acuden al INAMU, son asistidas.	TDR asistidas.	TDR asistidas.	TDR asistidas.	TDR asistidas.	# de TDR asistidas por año.	INAMU.



Eje No. 5. Diálogo social y fortalecimiento de las organizaciones de trabajadoras domésticas remuneradas

Objetivo	Propiciar consensos alrededor de los desafíos para mejorar las condiciones laborales de las TDR entre los sectores involucrados.
Resultado esperado	El acercamiento de los puntos de vista de los sectores implicados en el trabajo doméstico, permite una mayor apropiación de la Agenda y agiliza su implementación.
Alineación con el Plan de Acción de la PIEG	Funcionamiento de mecanismos efectivos de promoción de derechos laborales de las trabajadoras domésticas y formulación/ validación /negociación de propuesta de igualdad salarial.

Subeje

Promoción para crear una organización representativa de hogares empleadores de trabajo doméstico

En varios países de América Latina, así como en otras regiones, existen organizaciones representativas de personas empleadoras de trabajo doméstico remunerado, a diferencia de Costa Rica donde a la fecha no se ha constituido ninguna de esta naturaleza. Las organizaciones o cámaras empresariales, por constituir el domicilio el centro de trabajo de una persona trabajadora doméstica remunerada, no necesariamente tienen a la mano información referida a esta particular ocupación ni tampoco forma parte de sus habituales agendas de trabajo. Resulta pertinente conocer experiencias de otros países para aprender acerca de su proceso de creación y dinámica de funcionamiento, con el fin de analizar y proponer canales idóneos para promover la creación de una organización de este tipo en el país.

Acción	Resultado	Meta				Indicador de Producto	Institución Responsable
		2023	2024	2025	2026		
Intercambio de experiencias con organizaciones representativas de personas empleadoras de TDR de otros países, con el fin de promover la creación de una de estas organizaciones en el país.	Comisión de Trabajo Doméstico Remunerado impulsa la creación de una organización de hogares empleadores de trabajo doméstico, a partir de las experiencias exitosas conocidas.	I semestre Diseño y coordinación de la actividad.	II semestre Intercambio realizado.	-	-	Programa del intercambio. Conclusiones del intercambio.	INAMU. MTSS.

Subeje

Fortalecimiento de las organizaciones representativas de las personas trabajadoras domésticas

En Costa Rica, las TDR no se hayan constituidas en sindicatos sino en asociaciones lo que no ha mermado, sin embargo, la obtención de importantes conquistas y de espacios de representación en los procesos de diálogo que se han instaurado para ventilar asuntos concernientes a sus condiciones laborales. Se prevén en la Agenda acciones de fortalecimiento para su participación en futuros espacios de diálogo con el fin de que cuenten con una mayor preparación a la vez que se contempla la valoración de conformar un sindicato, figura mediante la cual podrán posicionarse con mayor fuerza gracias a las características propias de esta estructura organizativa.

Acción	Resultado	Meta				Indicador de Producto	Institución Responsable
		2023	2024	2025	2026		
Fortalecimiento de las organizaciones de TDR tanto de nacionales como de migrantes, a través de procesos formativos sobre diálogo social.	Organizaciones de TDR fortalecen sus capacidades para establecer procesos de diálogo tripartitos.	I semestre Diseño programa de capacitación.	- II semestre 1 proceso formativo.	- - -	- - -	Programa. # de participantes.	Comisión de Trabajo Doméstico Remunerado.
Fortalecimiento de las organizaciones de TDR tanto de nacionales como de migrantes, sobre formulación de proyectos.	Organizaciones de TDR presentan propuestas de proyectos para la cooperación internacional en áreas estratégicas para el fortalecimiento de sus funciones.				II semestre Al menos 2 propuestas de proyectos presentadas.	# de propuestas presentadas.	Comisión de Trabajo Doméstico Remunerado.

(Continúa)

Asistencia técnica a las organizaciones de TDR sobre la constitución de sindicatos.	Organizaciones de TDR conocen acerca de los requisitos para conformar un sindicato.	II semestre 1 sesión de asesoría técnica.	-	-	-	# de participantes.	Comisión de Trabajo Doméstico Remunerado.
Diseñar un proceso de formación y capacitación dirigido a organizaciones de trabajadoras domésticas, en materia del esquema infraccionario y del proceso laboral general, para la reivindicación de sus derechos.	Organizaciones de trabajadoras domésticas y personal de la inspección laboral con información actualizada sobre el esquema inflacionario y los procesos laborales.	1	2	2	2	Curso diseñado 2023. Cursos impartidos 2024-2025.	Defensa Pública laboral.
A partir del proceso de formación y de las situaciones que refieren las TDR dentro del proceso, general material educativo e informativo dirigido a las trabajadoras domésticas y a los hogares como empleadores.	Manual práctico sobre materia del esquema infraccionario y del proceso laboral general, dirigido a TDR.		1	-	-	Diseño 2024 Impresión 2024.	Defensa Pública Laboral, Comisión de la Jurisdicción Laboral.
	Manual práctico sobre materia del esquema infraccionario y del proceso laboral general, dirigido a hogares como empleadores.		1	-	-		
Impartir una capacitación dirigida al personal de inspección laboral del MTSS, en materia del esquema infraccionario y recolección y valoración de la prueba para todos los supuestos que se deriven de la ejecución de la relación laboral en trabajo doméstico remunerado.	Personal de inspección laboral capacitado.	1 capacitación.	2 capacitaciones.	2 capacitaciones.	2 capacitaciones.	Diseño del curso 2023. Desarrollo del curso 2024-2025.	Defensa Pública Laboral. Comisión de la jurisdicción laboral. Dirección Nacional de Inspección, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Subeje

Subeje: Promoción de espacios de diálogo tripartito

Los avances en el campo del reconocimiento de los derechos de las TDR han sido impulsados principalmente desde la sociedad civil y desde la institucionalidad pública, algunas de las cuales forman parte de la Comisión de Trabajo Doméstico Remunerado. Sin embargo, es necesaria la participación de la parte empleadora para constituir un espacio de diálogo tripartito en consonancia con los mandatos de los convenios de la OIT (gobierno, representantes del sector empleador y trabajador), ya se trate de la organización representativa de este sector o bien de una que represente los intereses del sector empleador de trabajo doméstico en particular.

Con este fin se plantea trabajar alrededor de una estrategia que permita acercar a los sectores involucrados con la incorporación del sector empleador, para fortalecer la implementación de la Agenda, su seguimiento y evaluación. Se prevé además el fortalecimiento de las capacidades para el ejercicio del diálogo social para posteriormente llevar a cabo encuentros tripartitos.

Acción	Resultado	Meta				Indicador de Producto	Institución Responsable
		2023	2024	2025	2026		
Desarrollo de una estrategia de promoción del diálogo tripartito.	Documento de estrategia consultado y elaborado.	-	II semestre	-	-	Estrategia elaborada.	Viceministerio del Área Laboral, MTSS. Comisión de Trabajo Doméstico Remunerado
Implementación de la estrategia.	Estrategia implementada.	-	-	II semestre	-	Estrategia en ejecución.	Viceministerio del Área Laboral, MTSS. Comisión de Trabajo Doméstico Remunerado
Fortalecimiento de capacidades para el desarrollo de procesos de diálogo tripartito.	Talleres de capacitación, procesos de negociación.	-	-	I semestre	-	Taller ejecutado.	Viceministerio del Área Laboral, Dirección de Asuntos Laborales y Departamento de Asuntos Internacionales, MTSS.
Promoción de encuentros tripartitos.	Encuentros tripartitos implementados.	-	-	II semestre	-	Encuentros realizados.	Viceministerio del Área Laboral, Dirección de Asuntos Laborales y Departamento de Asuntos Internacionales, MTSS.

8. Monitoreo, seguimiento y actualización de la Agenda



Las instituciones que lideran la Comisión de Trabajo Doméstico Remunerado –el INAMU y el MTSS– así como las organizaciones de trabajadoras domésticas, serán responsables directas del monitoreo y el seguimiento a la implementación de la Agenda con el apoyo de las demás instituciones y de otras organizaciones integrantes. Con este fin, en las reuniones de la Comisión de Trabajo Doméstico Remunerado –que se celebran una vez al mes de manera presencial o virtual– se discutirá sobre los avances y desafíos en la ejecución de la Agenda. De las reuniones mensuales de la Comisión de Trabajo Doméstico Remunerado se elaborarán memorias que alimentarán el trabajo de monitoreo y seguimiento.

Aquellas instituciones que tengan asignadas responsabilidades específicas en las acciones previstas en la Agenda serán responsables directas de su ejecución y rendición de cuentas ante la Comisión de Trabajo Doméstico Remunerado. Para ello la Agenda contempla metas e indicadores de gestión y de producto que permiten efectuar el seguimiento de las acciones por parte de las instituciones con responsabilidades en su ejecución. Una vez al año, estas reportarán ante la Comisión de Trabajo Doméstico Remunerado el avance logrado para lo cual utilizarán la tabla siguiente, que será entregada a las personas funcionarias representantes del INAMU y del MTSS en la fecha en que estas indiquen:

Reporte de avance en la implementación de la Agenda Interinstitucional de Trabajo Doméstico

Eje	
Subeje	
Acción	
Reporte de avance en el cumplimiento de la meta	
Reporte de indicadores	
Explicación del avance reportado	

La información suministrada será útil para establecer alineaciones y avances en el cumplimiento de la PIEG y su plan de acción, para lo cual podrá diseñarse un sistema de información que permita organizar todos los insumos y apoyar el trabajo de seguimiento. Los resultados de los procesos de seguimiento se utilizarán para efectuar reprogramaciones, aplicar correctivos o modificar estrategias de abordaje, con el fin de alcanzar los objetivos y metas propuestas.

Además, cada 6 meses la Comisión de Trabajo Doméstico Remunerado convocará a las instituciones con responsabilidades asignadas dentro de la Agenda para dar un seguimiento más cercano a las acciones, así como para abordar los desafíos encontrados y proponer soluciones.

Al completar los 4 años de vigencia de la Agenda esta será sometida a un proceso de actualización con participación de la Comisión de Trabajo Doméstico Remunerado y en consulta con las instituciones públicas competentes.

9. Referencias



Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (27 de agosto de 1943). Código de Trabajo, Ley No. 2. Obtenido de: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (19 de agosto de 2009). Ley General de Migración y Extranjería, No. 8764. Obtenido de: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=66139&nValor3=0&strTipM=TC

Asociación Enlaces Nicaragüenses (2020). Características Sociodemográficas de las Mujeres Migrantes Nicaragüenses. Elaborado por: Quxabél Cárdenas Amador, Steven Herrera Bonilla y María Hernández Morales. [Presentación de Power Point].

Caja Costarricense de Seguro Social (2017). Reglamento para la inscripción de patronos y el aseguramiento contributivo de las trabajadoras domésticas, No. 8914. Aprobado por la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, en el artículo 10° de la sesión número 8914, celebrada el 6 de julio del año 2017. Obtenido de: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=84506&nValor3=109018&strTipM=TC

Caja Costarricense de Seguro Social (22 de julio de 2019). Noticias. CCSS hace llamado a patronos para que aseguren a trabajadoras domésticas. Gabriela Castro Mora. Obtenido de: https://www.ccss.sa.cr/noticias/servicios_noticia?ccss-hace-llamado-a-patronos-para-que-aseguren-a-trabajadoras-domesticas

Centro Internacional de Formación y Organización Internacional del Trabajo (s/f). Inspección de trabajo y trabajo doméstico, Módulo No. 16. Programa sobre “Desarrollo de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces”. Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_308942.pdf

Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (s/f). Estándar de competencia Prestación de servicios de aseo y alimentación en el hogar. Obtenido de: https://conocer.gob.mx/contenido/publicaciones_dof/EC0561.pdf

Dirección General de Migración y Extranjería (2022). Solicitudes de Categoría Especial de Trabajadora Doméstica 2015-2021. Planificación Institucional.

Gobierno de Costa Rica (2018). Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030. Instituto Nacional de las Mujeres. Obtenido de: <https://www.inamu.go.cr/documents/10179/401246/INAMU+PIEG+2018-2030+NEW.pdf/f8333d70-df04-417e-bbe9-c48c412a3cfb>

Comisión Interamericana de Mujeres (2021). Consultoría para la elaboración de un estudio sobre los derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar. Borrador inicial. Elaborado por: Lilian Soto.

Instituto Nacional de Aprendizaje (s/f). Información de cursos. Sector Salud, Cultura y Artesanías; subsector Salud y bienestar. Disponible en: <https://www.ina.ac.cr/BusquedaCursos/SitePages/catalogosector.aspx?sector=16>

Instituto Nacional de las Mujeres (2020a). Afectaciones del COVID-19 en la vida de las mujeres en Costa Rica. Departamento Especializado de Información. Unidad de Investigación. Informe oo8-cxi-2020-uinv-inamu. Disponible en: https://www.cepal.org/sites/default/files/document/files/cri_inamu_afectaciones_del_covid-19_en_la_vida_de_las_mujeres_201214.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres (2020). Propuesta del Perfil ocupacional de las trabajadoras del “Servicio Doméstico” en Costa Rica. Consultoría a cargo de Sofía Guillén.

Instituto Nacional de las Mujeres (2019b). Tercer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica. Obtenido de: <https://www.inamu.go.cr/documents/10179/275546/Tercer+Estado+de+los+Derechos+Humanos+de+las+Mujeres+en+Costa+Rica+%282019%29.pdf/f1affa72-985f-4489-bcf6-28206a661e4d>

Instituto Nacional de Estadística y Censos (2013). Clasificación de Ocupaciones de Costa Rica (COCR-2011).

Instituto Nacional de Estadística y Censos (2013). Clasificación de Actividades Económicas de Costa Rica (CAECR-2011).

Instituto Nacional de Estadística y Censos (Febrero, 2021). Encuesta Continua de Empleo al segundo trimestre de 2020. Resultados generales. Obtenido de: https://www.inec.cr/publicaciones?fuelle_tid=137

Instituto Nacional de Estadística y Censos (Noviembre 2020). Encuesta Continua de Empleo al tercer trimestre 2021. Resultados generales. Obtenido de: https://www.inec.cr/publicaciones?fuelle_tid=137

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (24 de junio de 2019). Consejo Nacional de Salarios. Resolución CNS-RG-2-2019 de las 16 horas 50 minutos. Determina cerrar la brecha salarial entre el renglón ocupacional de "Servicio Doméstico" y el renglón ocupacional de Trabajador en Ocupación No Calificada. Obtenido de: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC¶m2=1&nValor1=1&nValor2=89402&nValor3=117333&strTipM=TC&lResultado=7&nValor4=1&strSelect=sel

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (31 de octubre de 2000). Definición de Títulos y Categorías Ocupacionales. Consejo Nacional de Salarios, definición de títulos y categorías ocupacionales. Resolución Administrativa No. 03-2000. Obtenido de: <https://www.mtss.go.cr/temas-laborales/salarios/Documentos-Salarios/Perfiles-ocupacionales.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2019). Informe sobre visita *in situ* al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República Oriental del Uruguay por parte de una delegación de su homólogo de la República de Costa Rica sobre trabajo doméstico.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2020). Investigación sobre Trabajo Doméstico Remunerado. Unidad de Equidad de Género.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2020a). Labores domésticas y de cuidado remuneradas: caracterización de la población ocupada y dinámica del empleo.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (s/f). Labores domésticas y de cuidado remuneradas: caracterización de la población ocupada y dinámica del empleo.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2020). Plan de Acción de la Política de Igualdad y Equidad de Género del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: 2021-2025.

Organización Internacional del Trabajo, Comisión Económica para América Latina y el Caribe y ONU MUJERES (2020). Trabajadoras Remuneradas del Hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del Covid-19 Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_747874.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2011). Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, No. 189. Obtenido de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

Organización Internacional del Trabajo (31 de agosto de 2017). La mejora de las competencias puede incentivar el reconocimiento del trabajo doméstico Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_572113/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (2013). Le dialogue social tripartite au niveau national. Guide de l'OIT pour une meilleure gouvernance. Recuperado de: http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_303210/lang--fr/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (2013). Manual de buenas prácticas trabajadoras y empleadoras de "Servicio Doméstico". Obtenido de: https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_219955/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (2011). Recomendación Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, No. 201. Obtenido de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R201

Entrevistas

Aragón, Julio (21 de octubre). Asesor del Departamento de Asesoría Jurídica y Coordinador Comisión Institucional de Igualdad y Equidad de Género, Dirección General de Migración y Extranjería.

Arce, Claudio (3 de noviembre de 2021). Asesor Gerencia Financiera, Caja Costarricense de Seguro Social.

Arias, Odilie (3 de noviembre de 2021). Directora de Inspección, Caja Costarricense de Seguro Social.

Artavia, Aicen (4 de noviembre de 2021). Subjefatura Riesgos del Trabajo, Instituto Nacional de Seguros.

Bonilla, Ivannia (27 de octubre de 2021). Subdirectora Nacional CEN-CINAI.

Cascante, Cindy (9 de noviembre de 2021). Asesora Legal de la Inspección de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Cascante, José Paulo (4 de noviembre de 2021). Encargado de Servicios de Inspección de Riesgos del Trabajo, Instituto Nacional de Seguros.

Castro, Gabriela (4 de noviembre de 2021). Gestión Social, Unidad de Sostenibilidad, Instituto Nacional de Seguros.

Chaves, Ronald (9 de noviembre de 2021). Inspector de Trabajo-Coordinador, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Conejo, Alfredo (4 de noviembre de 2021). Jefe del Departamento de Gestión Operativa y Seguro Obligatorio Automotor, Instituto Nacional de Seguros.

Gámez, Lorna (3 de noviembre de 2021). Coordinadora Programa Institucional para la Equidad de Género, Caja Costarricense de Seguro Social.

Hernández, Isela (26 de octubre). Secretaria Consejo Nacional de Salarios, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Jiménez, Silvia (3 de noviembre de 2021). Asistente Técnico-Legal de la Dirección de Inspección, Caja Costarricense de Seguro Social.

Linkimir, Maddai (2 de noviembre de 2021). Consultora Independiente.

Porras, Alfredo (4 de noviembre de 2021). Departamento de Riesgos del Trabajo, Encargado Unidad Gestión de Aseguramiento, Instituto Nacional de Seguros.

Quesada, Adriana (15 de noviembre de 2021). Directora de Asuntos Laborales, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Quirós, Edda (29 de octubre de 2021). Coordinadora Comisión Institucional para la igualdad y no discriminación hacia la población sexualmente diversa, Dirección de Planificación Estratégica y Evaluación de las Acciones en Salud, Ministerio de Salud.

Sánchez, Luis (4 de Noviembre de 2021). Encargado Unidad de Sostenibilidad, Instituto Nacional de Seguros.

Serrano, Lourdes (11 de noviembre de 2021). Coordinadora de la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género, Instituto Nacional de Aprendizaje.

Vargas, Laura (18 de noviembre de 2021). Coordinadora General del Marco Nacional de Cualificaciones.

Villalobos, Walter (9 de noviembre de 2021). Director Nacional de la Inspección de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

10. Anexo



Listado de personas participantes en las sesiones de validación de la Agenda (segunda fase).

Eje No. 1. Formalización

Participantes	Instituciones Representadas
Gabriela Castro, Sostenibilidad Relaciones Corporativas Karen Hernández, Riesgos del Trabajo Alfredo Conejo, Riesgos del Trabajo	Instituto Nacional de Seguros
Grettel Solano, Asesora Legal en Género, Unidad de Género Yamileth Jiménez, Jefatura Unidad de Género Ana Lucía Blanco, Asesora de Asuntos Internacionales del Trabajo Emma Chacón Unidad Equidad de Género Grettel Solano, Abogada Unidad de Equidad de Género Edrei Cabezas, Dirección Nacional de Empleo	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Lorna Gámez, Gerencia Administrativa, Coordinadora Programa Institucional para la Equidad de Género Melissa Bermúdez, Gerencia Administrativa, Programa Institucional para la Equidad de Género	Caja Costarricense de Seguro Social
Marcela Coen, Dirección de Política Exterior	Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto
Nancy Guerrero, Planificación Institucional Julio Aragón, Enlace Institucional de Responsabilidad Social, Coordinador Comisión Institucional de Igualdad y Equidad de Género, Asesoría Jurídica Millaray Villalobos, Asesora Gestión de Integración, Dirección de Integración y Desarrollo Humano	Dirección General de Migración y Extranjería
María Picado Ericka López, Departamento de Gestión de Políticas Públicas	Instituto Nacional de las Mujeres
Olinda Bravo, presidenta	Asociación Red de Mujeres Nicaragüenses en Costa Rica
Quxabel Cárdenas, directora	Enlaces Nicaragüenses en Costa Rica
Carmen Cruz, presidenta	Asociación de Trabajadoras Domésticas

Eje No. 2. Fiscalización

Participantes	Instituciones Representadas
Cindy Cascante, Viceministerio Área Laboral Grettel Solano, Asesora Legal en Género, Unidad de Género Víctor Aguilar, Director Inspección de Trabajo Laidy Lizano, Subdirectora Inspección de Trabajo Yamileth Jiménez, Jefatura Unidad de Género Ana Lucía Blanco, Asesora de Asuntos Internacionales del Trabajo	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Gabriela Castro, Sostenibilidad Relaciones Corporativas Alfredo Conejo, Riesgos del Trabajo	Instituto Nacional de Seguros
Lorna Gámez, Gerencia Administrativa, Coordinadora Programa Institucional para la Equidad de Género Melissa Bermúdez, Gerencia Administrativa, Programa Institucional para la Equidad de Género	Caja Costarricense de Seguro Social
Jorge Enrique Olosa Álvarez, Magistrado de la Sala Segunda	Corte Suprema de Justicia, Jurisdicción Laboral

Eje No. 3. Empleabilidad

Participantes	Instituciones Representadas
Ileana Suárez	Instituto de Fomento Cooperativo (INFOCOOP)
Bernardita Sanabria, Unidad de Normalización y Asistencia Técnica, Sede Central Marianella Rivas, Dirección Nacional, Sede Central	Dirección Nacional de CEN-CINAI
María Picado, Coordinadora Departamento de Gestión de Políticas Públicas	Instituto Nacional de las Mujeres
Edrei Cabezas, Dirección Nacional de Empleo Grettel Solano, Asesora Legal en Género, Unidad de Género Emma Chacón Unidad Equidad de Género Víctor Aguilar, Director Nacional de Inspección Leidy Lizano, subdirectora de la Dirección Nacional de Inspección Isela Hernández, Jefatura del Departamento. Salarios y Secretaria del Consejo Nacional de Salarios Yamileth Jiménez, Jefatura Unidad de Género	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Lourdes Serrano, Coordinadora de la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género Jonny Artavia, Encargado Asociación Nacional de Empleo Fernando Ávila, Orientación Laboral, Asociación Nacional de Empleo	Instituto Nacional de Aprendizaje
Olinda Bravo, Presidenta	Asociación Red de Mujeres Nicaragüenses en Costa Rica
Quxabel Cárdenas, Directora	Enlaces Nicaragüenses en Costa Rica
Carmen Cruz, Presidenta	Asociación de Trabajadoras Domésticas

Eje No. 4. Promoción de una cultura de cumplimiento de los derechos laborales

Participantes	Instituciones Representadas
Eugenia Segura, Subdirectora de Asuntos Laborales Víctor Aguilar, Director Nacional de Inspección Leidy Lizano, Subdirectora de la Dirección Nacional de Inspección Yamileth Jiménez, Jefatura Unidad de Género Cindy Cascante, Viceministerio Área Laboral	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
María Picado, Coordinadora Departamento de Gestión de Políticas Públicas	Instituto Nacional de las Mujeres
Carmen Cruz, Presidenta	Asociación de Trabajadoras Domésticas
Olinda Bravo, Presidenta	Asociación Red de Mujeres Nicaragüenses en Costa Rica
Jorge Enrique Olaso Álvarez, Magistrado de la Sala Segunda	Corte Suprema de Justicia, Jurisdicción Laboral

Eje No. 5. Diálogo social y fortalecimiento de las organizaciones de trabajadoras domésticas remuneradas

Participantes	Instituciones Representadas
Grettel Solano, Asesora Legal en Género, Unidad de Género Emma Chacón, Analista en Género, Analista en Género, Unidad de Género Ana Lucía Blanco, Asesora de Asuntos Internacionales del Trabajo Eugenia Segura, Subdirectora de Asuntos Laborales Víctor Aguilar, Director Nacional de Inspección Leidy Lizano, Subdirectora de la Dirección Nacional de Inspección Yamileth Jiménez, Jefatura Unidad de Género	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
María Picado Lauren Palma Departamento de Gestión de Políticas Públicas	Instituto Nacional de las Mujeres
Carmen Cruz, Presidenta	Asociación de Trabajadoras Domésticas
Olinda Bravo, Presidenta	Asociación Red de Mujeres Nicaragüenses en Costa Rica
Quxabel Cárdenas, Directora	Enlaces Nicaragüenses en Costa Rica