

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

TRABAJO DOMÉSTICO EN COSTA RICA

Tejido institucional para las labores de cuidado

María Leonela Artavia-Jiménez
Fabiola Quirós Segura
Mayo 2020



Las labores de cuidado son de una importancia trascendental para la reproducción de la vida y el sostenimiento de los sistemas productivos, su reconocimiento es de urgencia para el mejoramiento de las condiciones en que se ejercen.



El caso particular del trabajo doméstico refleja la importancia de establecer acciones de política y el fortalecimiento de la institucionalidad para el mejoramiento de la calidad de esos empleos.



Se presentan en este documento una revisión del tejido institucional en materia de cuidados y trabajo doméstico, de la cual se desprenden un conjunto de recomendaciones para avanzar como país en corresponsabilidad, justicia de género, visibilización y reconocimiento de estos trabajos, calidad de empleo y en el cuidado a lo largo del ciclo de la vida.

CONTENIDO

1. LEGISLACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS EN TORNO AL TRABAJO DOMÉSTICO	4
1.1 Políticas del cuidado en Costa Rica	4
a) Trabajo doméstico: remuneración	5
b) Otras ramas del cuidado relacionadas con el quehacer del trabajo doméstico	5
c) Convenios Internacionales: agenda 2030 y su incorporación en el país	12
d) Acuerdos nacionales	13
e) Programas y servicios en torno al cuidado en el país	15
2. LA MOVILIZACIÓN EN TORNO AL CUIDADO. PROGRAMAS Y SERVICIOS	16
2.1 Coordinación e incidencia de actores para avanzar en la política del reconocimiento del trabajo doméstico	16
a) Tejido Institucional del trabajo doméstico en Costa Rica	16
b) Lo público	16
c) Lo privado: iniciativas empresariales	17
2.2 Programa Hogares Comunitarios (1992)	17
2.3 Casas de la Alegría	17
2.4 Lo local-comunitario	17
2.5 Acciones del movimiento estudiantil	18
3. RECOMENDACIONES	19
3.1 Corresponsabilidad	19
3.2 Justicia de género	19
3.3 Visibilización y reconocimiento	19
3.4 Cuidado a lo largo del ciclo de la vida	19
3.5 Calidad del empleo	19
4. REFERENCIAS	20

1

LEGISLACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS EN TORNO AL TRABAJO DOMÉSTICO

1.1 POLÍTICAS DEL CUIDADO EN COSTA RICA

El sector del cuidado está conformado por actividades de: enseñanza, atención de la salud humana y trabajo doméstico. La presente investigación se ha centrado en esta última, pues de las tres es la más informalizada y precarizada, además, y en especial, porque las labores domésticas han sido invisibilizadas durante décadas, ocultándose con ello el valor de estas en la reproducción de la vida y para el sostenimiento del sistema, pues el recurso humano tan necesario para las actividades productivas requiere de todo un proceso de cuidado desde antes de su nacimiento y hasta su inserción en la población económicamente activa, que ha sido relegado únicamente a la esfera doméstica.

Las denuncias de la Economía Feminista han permitido comprender el valor de las labores de cuidado para la humanidad y, en particular, para el sostenimiento del modo de producción capitalista. Sus aportes han puesto en evidencia la desigualdad de género en la que las mujeres son quienes asumen estas tareas desde el anonimato y la desprotección social. Asimismo, en el entronque con la Ecología Feminista han señalado cómo los cuidados son fundamentales para la sostenibilidad de la vida, y la importancia de salir de la crisis de los cuidados a partir de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, Estado, sector privado y lo comunitario.

En esta búsqueda de sostenibilidad de la vida y de la necesaria corresponsabilidad, es preciso reconocer que las “instituciones importan” (North, 1990), es decir, las reglas de juego dentro de cada sociedad son elementales para la promoción o detenimiento de los procesos de desarrollo desde y en este caso de reconocimiento y valorización de las actividades relacionadas con el cuidado, la escala macro hasta la individual, en la cual, siguiendo la línea de Sen (2000) es necesario promover el desarrollo de las capacidades y las libertades de las personas, para ello, otorgar las condiciones adecuadas en cuanto a calidad del trabajo y visibilización de su importancia es imprescindible.

Las políticas públicas como articuladoras del accionar del Estado son un instrumento fundamental de la institucionalidad para lograr los objetivos planteados por este, para que sean efectivas deben involucrar los intereses y los esfuerzos desde lo público en coordinación con el sector privado y la escala local-comunitaria, con el bien común como norte.

En virtud de lo anterior se presenta a continuación una descripción de las diferentes políticas relacionadas con el trabajo doméstico, contemplando sus objetivos y elementos fundamentales.

A) TRABAJO DOMÉSTICO: REMUNERACIÓN

En Costa Rica el salario establecido para el trabajo doméstico es inferior al mínimo *minimorum* que es el que se corresponde con el técnico no calificado, con una diferencia salarial del 41%; lo cual significa claramente discriminación salarial para las personas que trabajan en los hogares, en su mayoría mujeres. Ante esta situación el Consejo Nacional de Salarios ha tomado la resolución CNS-RG-2-2019, la cual comienza a regir a partir de 01 enero 2020, y a la letra indica lo siguiente:

De conformidad con las consideraciones de hecho y derecho expuestas, así como de las potestades concedidas por ley al Consejo Nacional de Salarios, realizar un proceso de eliminación de la brecha salarial, entre el salario mínimo del Servicio Doméstico y el salario mínimo del Trabajador en Ocupación No Calificada definido por jornada, que se realizará en los siguientes términos:

a) La eliminación de la brecha salarial se realizará en un plazo de 15 años, mediante 15 ajustes adicionales al renglón del Servicio Doméstico, un ajuste por año, iniciando la aplicación de los incrementos en el año 2020 y culminando en el año 2034.

b) Se otorgará al salario mínimo del Servicio Doméstico un incremento anual de 2.33962% (porcentaje con cinco decimales), de forma adicional al incremento definido por la aplicación de la fórmula de ajuste general de los salarios mínimos.

c) El salario mínimo del Servicio Doméstico, que se publicará en el Decreto de Salarios Mínimos contemplará ya ambos aumentos, tanto el correspondiente al resultado de la fórmula de ajuste general, como el correspondiente al ajuste adicional.

d) En caso de que, al aplicarse el último ajuste adicional, exista diferencia entre el salario mínimo del Servicio Doméstico y el del Trabajador en Ocupación No Calificada definido por jornada, se obviará dicha diferencia y se decretará para el Servicio Doméstico, igual salario mínimo que para el Trabajador en Ocupación No Calificada, definido por jornada.

e) Al finalizar el proceso de eliminación de la brecha salarial, es decir cuando el salario mínimo del Servicio Doméstico sea igual al del Trabajador en Ocupación No Calificada por jornada, se excluirá del Decreto de Salarios Mínimos el Renglón Ocupacional de Servicio Doméstico, y los trabajadores de dicho renglón, pasarán a ubicarse dentro del renglón de Trabajador en Ocupación No Calificada, por jornada.

f) En el transcurso del año 2025, luego de 5 años completos del proceso, el Consejo Nacional de Salarios realizará un análisis técnico-económico de las condiciones sociales; económicas y laborales del país, para determinar si existe viabilidad, para reducir el plazo indicado en el apartado a). En caso afirmativo, el Consejo Nacional de Salarios podrá acordar la modificación del presente acuerdo únicamente en lo referente al plazo indicado en el apartado a) y al ajuste adicional indicado en el apartado b). (Consejo Nacional de Salarios, 2019).

Lo anterior debe ser reconocido como un avance en materia de reconocimiento del trabajo doméstico que se debe a la acción de la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRODOMES), no obstante, el establecimiento de 15 años para la reducción de la brecha salarial existente puede percibirse como un período extenso en el que se legitima las diferencias salariales.

B) OTRAS RAMAS DEL CUIDADO RELACIONADAS CON EL QUEHACER DEL TRABAJO DOMÉSTICO

De acuerdo con la revisión de políticas e iniciativas se ha identificado el establecimiento de esas reglas de juego que otorga la institucionalidad en cinco áreas específicas:

1. Corresponsabilidad

Acciones emprendidas para la coordinación entre lo público, privado y local comunitario, y para integrar a los hombres en las labores de cuidado.

2. Justicia de género

Se han ubicado en esta área las políticas y acciones establecidas para la promoción de la igualdad de género, y el reconocimiento del valor del trabajo realizado por las mujeres.

3. Visibilización y reconocimiento

Esta área recoge los esfuerzos por medir el trabajo doméstico, visibilizar y reconocer sus aportes. Tienen lugar aquí encuestas, cuentas satélite en torno al trabajo doméstico y otros.

4. Cuidado a lo largo del ciclo de la vida

Acciones emprendidas para el cuidado y asistencia a personas adultas mayores.

5. Calidad del empleo

El trabajo doméstico es la rama de actividad más informalizada y precarizada, con una remuneración por debajo del salario mínimo establecido para trabajadores no calificados. La búsqueda de la calidad del empleo es entonces de vital importancia y debe promoverse desde la esfera estatal.

A continuación, se presentan en detalle cada una de las políticas e iniciativas clasificadas:

Tabla 1. Políticas e iniciativas en torno al trabajo doméstico y el cuidado en Costa Rica.

Políticas e iniciativas	Objetivos y postulados	Área
Plan Estratégico Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil (REDCUDI) 2018-2022.	<p>La REDCUDI se crea con la Ley 9220, con la finalidad de proveer un “sistema de cuidado y desarrollo infantil, de acceso público, universal y de financiamiento solidario que articule las diferentes modalidades de prestación pública y privada de servicios en materia de cuidado y desarrollo infantil, para fortalecer y ampliar las alternativas de atención infantil integral” (Art. 1) (REDCUDI, 2018, p. 6).</p> <p>La Ley 9220 plantea como objetivos: a. Garantizar el derecho de todos los niños y las niñas, prioritariamente los de cero a seis años a participar en programas de cuidado, en procura de su desarrollo integral, según las distintas necesidades y de conformidad con las diferentes modalidades de atención que requieran. b. Promover la corresponsabilidad social en el cuidado mediante la participación de los diversos sectores sociales. c. Articular los diferentes actores, alternativas y servicios de cuidado y desarrollo infantil. d. Procurar que los servicios de cuidado y desarrollo infantil permitan la inserción laboral y educativa de los padres y las madres. (Art.2). (REDCUDI, 2018, p. 13).</p>	Corresponsabilidad
IMAS, beneficios para el cuidado en caso de vulnerabilidad	<p>Asignación Familiar: otorga un aporte económico a estudiantes de educación superior o técnica con discapacidad, entre los 18 y 25 años o a quienes tengan a su cargo personas con discapacidad para la cobertura de sus necesidades básicas.</p> <p>Personas en situación de abandono: Transferencia monetaria para la atención de personas en situación de abandono, falta o pérdida de autonomía física o intelectual.</p> <p>Cuidado y Desarrollo Infantil: beneficio económico para el acceso a las alternativas de cuidado de los niños y niñas de 0 a 12 años. (IMAS, 2019).</p>	Corresponsabilidad
Licencia de maternidad a padres (2019).	<p>Esta acción busca promover la corresponsabilidad, su finalidad es generar condiciones para que los hombres ejerzan el rol de padres y fortalezcan sus relaciones familiares y vínculos con sus hijos o hijas, en igualdad con las mujeres y en procura del bienestar de las personas menores de edad. (TSE, 2016, art. 1).</p> <p>Antes de esta licencia solamente las mujeres tenían derecho a un tiempo con goce de salario para atender su embarazo y a sus hijos recién nacidos. (INAMU, 2019).</p>	Corresponsabilidad

<p>Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017 (PIEG), INAMU.</p> <p>Reglamento para la Inscripción de Patronos y el Aseguramiento Contributivo de las Trabajadoras Domésticas, de la CCSS. (2017).</p>	<p>Con esta política se busca: La transversalidad de género y mejorar estatus de mecanismos nacionales de la mujer para impulsar Políticas Públicas.</p> <p>Objetivos estratégicos - El cuidado de la familia como responsabilidad social y la valoración de trabajo doméstico. -El trabajo remunerado de calidad y la generación de ingresos. -Educación y salud de calidad a favor de la igualdad.</p> <p>La PIEG reúne los compromisos asumidos por el Estado costarricense en la década 2007-2017, entre ellos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cierre de brechas de género relacionadas con el empleo y los ingresos • Las responsabilidades familiares • La educación y la salud • Protección efectiva de los derechos y la participación política de las mujeres. <p>Objetivos i. Cuido como responsabilidad social. ii. Trabajo remunerado de calidad y generación de ingresos. iii. Educación y salud de calidad en favor de la igualdad. iv. Protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a todas las formas de violencia. (INAMU, 2007) v. Participación política de las mujeres y logro de una democracia paritaria.</p> <p>Es de los principales avances en materia de protección social, cuyos objetivos se dirigen a: Eleva la cobertura de aseguramiento para que las personas que trabajan en los hogares de forma remunerada tengan un mejor acceso a servicios de salud, cuenten con una pensión al momento de pensionarse, puedan contar con permisos de incapacidad en caso de enfermedad, y tengan la posibilidad de ofrecer aseguramiento a sus familiares. (Ramírez, 2017).</p>	<p>Justicia de género</p> <p>Calidad del empleo</p>
<p>Beneficios para cuidadoras y cuidadores de personas en condición de discapacidad dependiente, expediente n.º 17.646. (2010). (no confirmado si se aplicó).</p>	<p>ARTÍCULO 1.- Son cuidadoras y cuidadores aquellas personas que se dediquen al cuidado, atención, guardia y asistencia de la persona en condición de discapacidad dependiente, que tienen hasta tercer grado de consanguinidad, afinidad o allegado a la familia, además debe demostrar, mediante prueba fehaciente, que es la persona encargada del cuidado.</p> <p>ARTÍCULO 2.- Las cuidadoras y los cuidadores de personas en condición de discapacidad dependiente que hayan laborado y cotizado para el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte, con un mínimo de 48 meses, tendrán derecho a recibir una pensión por cuidado de un sesenta y cinco por ciento (65%) de promedio de los últimos seis (6) salarios percibidos (Echeverría, 2011).</p>	<p>Corresponsabilidad</p>

<p>Ley No.8726 de 2 de julio de 2009, y la Reforma Capítulo Octavo del Título Segundo del Código de Trabajo.</p>	<p>Se establece una jornada ordinaria efectiva para las trabajadoras domésticas remuneradas de ocho horas en jornada diurna. (Asamblea Legislativa, 2009).</p>	<p>Calidad del empleo</p>
<p>Beneficios para los Responsables de Pacientes en Fase Terminal Ley N°7756, 2007.</p>	<p>Artículo 1°- Licencia y subsidio. Toda persona activa asalariada que, por el procedimiento señalado en esta ley, se designe responsable de cuidar a un enfermo en fase terminal, gozará de licencia y subsidio en los términos que adelante se fijan, siempre que se trate de una colaboración y no medie retribución alguna. (Asamblea Legislativa, 2016).</p> <p>Este texto indica que los trabajadores que hayan cotizado al seguro social al menos seis cuotas pueden pedir licencia de cuidado.</p>	<p>Corresponsabilidad</p>
<p>Comisión Interinstitucional de Contabilización del Trabajo Femenino (2000).</p>	<p>Funciona desde el año 2000. Participan: – Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) – Instituto Nacional de Estadística y Censos – Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – Ministerio de Planificación y Política Económica – Universidad de Costa Rica (Centro de Investigaciones en Estudios de la Mujer) – Universidad Estatal a Distancia (Instituto de Estudios de Género) – Universidad Nacional (Instituto de Estudios Sociales en Población) (IEGUNED, CIEMUCR, IDESPO-UNA, INAMU, INEC, MTSS, MIDEPLAN.) (MTSS, 2009).</p>	<p>Visibilización y reconocimiento</p>
<p>Política de Igualdad y Equidad de Género del MTSS (propia del Ministerio).</p>	<p>Objetivo general: Contribuir a la superación de las brechas de la desigualdad de género en el mercado laboral, promoviendo el trabajo decente.</p> <p>Primer eje estratégico Igualdad y equidad de género en el tutelaje, regulación y asesoría de los derechos laborales, acordes con la normativa nacional e internacional.</p> <p>Objetivo 1.6 Generar condiciones para la difusión, el seguimiento y la aplicación de la Ley sobre Trabajo Doméstico Remunerado, con énfasis en salarios, jornada y cobertura de la seguridad social. (MTSS, 2009).</p>	<p>Justicia de género</p>

<p>Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981, de conformidad con el artículo 27 (1). (internacional, entró en vigor en el país en 1986)</p>	<p>Artículo 11 c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;</p> <p>Artículo 14. Los Estados Parte tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer en las zonas rurales.</p> <p>Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer No. 6968.</p> <p>Artículo 1º.- Apruébese la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en New York, Estados Unidos, el 18 de diciembre de 1979, cuyo texto es el siguiente:</p> <p>Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.</p> <p>Los Estados Parte en la presente Convención: Considerando que la Carta de las Naciones Unidas reafirma la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos del hombre y la mujer. Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa Declaración, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo. (Asamblea Legislativa, 2009).</p>	<p>Justicia de género</p>
<p>La Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores: un hito del reconocimiento del derecho a cuidar y ser cuidado.</p>	<p>Artículo 1 Ámbito de aplicación y objeto El objeto de la Convención es promover, proteger y asegurar el reconocimiento y el pleno goce y ejercicio, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de la persona mayor, a fin de contribuir a su plena inclusión, integración y participación en la sociedad.</p> <p>Lo dispuesto en la presente Convención no se interpretará como una limitación a derechos o beneficios más amplios o adicionales que reconozcan el derecho internacional o las legislaciones internas de los Estados Parte, a favor de la persona mayor.</p>	<p>Visibilización y reconocimiento</p>

<p>Sistema Nacional de Cuidados y Apoyo. (IMAS). (2018).</p>	<p>Plantea derechos de las personas proveedoras de cuidado: “Los Estados Parte deberán diseñar medidas de apoyo a las familias y cuidadores mediante la introducción de servicios para quienes realizan la actividad de cuidado de la persona mayor, teniendo en cuenta las necesidades de todas las familias y otras formas de cuidados, así como la plena participación de la persona mayor, respetándose su opinión. (OEA, s.f.).</p> <p>Este estudio (encuesta) tiene como fin desarrollar la Política Nacional de Cuidado y Apoyos. La política pretende romper paradigmas culturales donde se pueda cambiar el rol de las personas cuidadoras para reconocer salarialmente su fuerza de trabajo, al mismo tiempo que se aspira a la corresponsabilidad de los cuidados entre hombres y mujeres, pues hoy en día según la encuesta del uso de tiempo del INAMU, las mujeres son quienes asumen el 80% del tiempo de los cuidados en el hogar. (IMAS, 2014).</p>	<p>Visibilización y reconocimiento</p>
<p>Contabilización del aporte del trabajo doméstico no remunerado en Costa Rica LEY N° 9325: Cuenta satélite del trabajo</p>	<p>Esta Ley es un peldaño fundamental en el proceso de visibilización y reconocimiento del valor del trabajo doméstico. Según el Artículo 1, la Ley 9325 “tiene por objeto medir la economía del cuidado conformada por el trabajo doméstico no remunerado de acuerdo con lo que establece el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN), de forma que brinde una visión integral de las actividades emprendidas por las mujeres y otras personas integrantes de los hogares al desarrollo económico y social del país.” (Asamblea Legislativa, 2015).</p> <p>De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), la información levantada permite “determinar el aporte de este trabajo a la economía y al bienestar de las familias, brindando con ello un análisis macroeconómico integral de la producción de riqueza del país, para lo cual y gracias a la ENUT 2017, se contará con información estadística oportuna, detallada y confiable para su elaboración.” (INEC, 2017).</p>	<p>Visibilización y reconocimiento</p>

Encuesta Nacional de Cuidados y Apoyos	<p>Tres mil hogares a nivel nacional serán encuestados con el fin de conocer la realidad de la población y determinar las necesidades que tienen para enfrentar su tarea de cuidado.</p> <p>Esta encuesta tiene la finalidad de recopilar información no así para el otorgamiento de ayudas sociales. Mediante la aplicación de la Encuesta Nacional de Cuidados y Apoyos (ENCyA), que inició en marzo 2018, se pretende crear un servicio universal que se constituya en el brazo operativo de la política de cuidados para la autonomía de las personas. (ENCA, 2018).</p>	Visibilización y reconocimiento
Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2017.	<p>El objetivo de la ENUT 2017 es proveer a la sociedad información estadística relacionada con la distribución del tiempo de las mujeres y hombres residentes en Costa Rica, con el fin de visibilizar las brechas de género en la distribución del tiempo para facilitar la formulación, seguimiento y evaluación de políticas públicas y acciones privadas que promuevan la corresponsabilidad social en el cuidado y el trabajo doméstico no remunerado. (ENUT, 2017).</p>	Visibilización y reconocimiento

Fuente: elaboración propia del equipo de investigación, 2019.

C) CONVENIOS INTERNACIONALES: AGENDA 2030 Y SU INCORPORACIÓN EN EL PAÍS

En el marco de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), llevada a cabo en el 2011, se aprueba el convenio número 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, como estrategia para promover el trabajo decente y como una forma de reconocer la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial, que incluye el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país y entre países. (OIT, 2019, párr.3)

Si bien el convenio mencionado no considera la importancia del trabajo doméstico no remunerado, acentúa la importancia que tiene el cuidado para la sostenibilidad de la vida y del sistema económico, en un contexto mundial, donde este tipo de labores (en su acepción remunerada) son llevadas a cabo mayoritariamente por personas migrantes en condiciones de riesgo y vulnerabilidad social, en las que se entretujan redes de cuidado y transferencias de dinero que se manifiestan con fuerza a nivel latinoamericano.

Otro aspecto por considerar con respecto a la aprobación del convenio 189 es que el mismo coadyuva en el asentamiento de las bases internacionales que desde el 2011 y hasta la actualidad regulan el trabajo doméstico remunerado. Tal y como lo menciona la OIT (2019), tras su aprobación los países miembros de la organización asumen el compromiso de garantizar:

1. Que las personas que ejerzan este tipo de labores cumplan con la edad mínima para trabajar, según el convenio (138) de la OIT, y la legislación nacional existente.
2. Que no sufran de ningún tipo de violencia.
3. Que cuenten con un contrato en el que se incluyan las estipulaciones generales, es decir las condiciones de empleo (nombre del empleador, jornada, hora de inicio y salida, tipo y forma de remuneración, vacaciones, entre otros.)
4. Que tengan libertad de negociar con el empleador si residirán o no en el lugar de trabajo y la jornada laboral en la que realizará las labores. Lo que implica que, una vez terminado el horario de trabajo, el tiempo restante será destinado para su descanso y no para ejecutar otro tipo de cuidado y si esto no sucediera, este tiempo será considerado como horas de trabajo.

5. Que estos conservarán sus documentos de identidad.
6. A su vez, los trabajadores domésticos deben gozar de las mismas condiciones laborales que los trabajadores en general.
7. Que el periodo de descanso semanal sea de al menos 24 horas consecutivas.
8. Que estos deben ostentar un salario mínimo, que será pagado en efectivo o vía transferencia bancaria (según las disposiciones nacionales), como mínimo una vez al mes. A su vez, estos podrán recibir pagos en especie, siempre y cuando el mismo se destine a su uso personal y su valor monetario sea justo.
9. Que deben gozar de un ambiente de trabajo seguro y saludable.
10. Que deben gozar de un seguro social de acuerdo con las disposiciones nacionales.
11. Que deben estudiarse las condiciones de empleo en que son colocados los trabajadores domésticos nacionales y extranjeros por agencias de empleo privadas, este seguimiento debe contemplar la existencia de mecanismos para: el seguimiento de quejas, así como para prevenir los abusos contra los trabajadores, entre otros.
12. Que tengan acceso a los mecanismos disponibles por el resto de los trabajadores para la resolución de conflictos.

Estas iniciativas regulatorias, se convierten en una conquista social, en una realidad en que los derechos mínimos para realizar funciones de cuidado y protección no estaban normados por políticas nacionales y mucho menos internacionales, lo que supone un paso en la protección de este tipo de trabajadores, lo que de una u otra forma colabora en el aumento de su calidad de vida.

Este tipo de iniciativas se anclan a otros esfuerzos internacionales para reducir la desigualdad de género. Es así como la agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en su objetivo 5, se compromete a erradicar “las prácticas nocivas sobre las mujeres” (Naciones Unidas, 2019, párr.4). Dentro de esta lucha por la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, resultan fundamentales las metas 5.4 y 5.5, en tanto la primera parte de la importancia de “reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país” (Naciones Unidas, 2019, párr.4), mientras que la segunda tiene por finalidad “asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública” (Naciones Unidas, 2019, párr.5).

Ambas metas se relacionan intrínsecamente con la importancia de reconocer que el cuidado no es sólo responsabilidad de la persona que lo ejerce (quien mayoritariamente tiene rostro de mujer), sino que este debe ser una responsabilidad colectiva en el que la consolidación de una estructura de servicios asociados al cuidado debe y tiene que sustentarse en la interrelación de lo público, lo privado y lo comunitario.

A su vez, la consolidación de acciones sustantivas para llevar a cabo el cumplimiento de las metas mencionadas, rompe con el imaginario socio cultural que sienta sus raíces en la división sexual del trabajo mediante el que históricamente las labores del cuidado han estado supeditadas a la vida privada de las mujeres, lo que obliga a pensar en otras formas de organización social de la vida, en la que resulta fundamental la incorporación activa de los hombres en el mundo del cuidado y en la formulación de políticas públicas que permitan cimentar, según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), un nuevo pacto social; es decir, que permitan “cuestionar la división sexual del trabajo y a promover el desarrollo sostenible, donde el eje del cuidado es central para el desarrollo” (Batthyány, 2015, p.23). Sumado a lo anterior, debe considerarse la importancia que tienen estas acciones en la incorporación activa de las mujeres en el ámbito público, es decir en su incorporación en el mundo del trabajo y por ende en los espacios de toma de decisión.

Sin duda alguna, estas iniciativas internacionales, permean la forma en que los países adecuan su accionar para lograr el cumplimiento de metas como lo son el aumento del trabajo decente de las personas trabajadoras domésticas y el aumento de la igualdad de género. Costa Rica no escapa a esta realidad, por lo que en el apartado siguiente se hará referencia a los acuerdos nacionales relacionados con el trabajo doméstico remunerado y no remunerado.

D) ACUERDOS NACIONALES

A nivel nacional, se da la existencia de una serie de acuerdos que tienen como finalidad visibilizar la importancia que tiene el trabajo doméstico (en el ámbito remunerado y no remunerado) en la sociedad, en este sentido, los mismos se acuerpan en los convenios internacionales citados con antelación.

Es así como en Costa Rica se cuenta con la Ley N° 2 Ley del Trabajo Doméstico Remunerado, que fue reformada en julio 2009. En esta se establecen y se disponen las condiciones en las que han de realizarse las labores domésticas remuneradas, como lo indica la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, las personas que realicen este tipo de actividades:

- Tendrán un periodo de prueba de 3 meses, en los que ambas partes podrán poner fin a la relación laboral.
- Si la relación se extiende nueve meses más, cualquiera de las partes que desee poner fin al contrato deberá notificar a la otra con 15 días de anticipación.
- Si la relación se extiende más de un año de trabajo, debe realizarse un preaviso de un mes.
- Se establece la obligatoriedad que tienen las personas empleadoras de inscribir a las trabajadoras domésticas en la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) y por ende garantizar su seguridad social (en los 8 días hábiles al inicio de sus labores), así como garantizarle un seguro de riesgos de trabajo.
- Al igual que en el convenio 189 se dispone que las personas trabajadoras domésticas gozarán de un salario efectivo, el cuál será correspondiente a un salario mínimo de Ley. Y si así lo disponen las partes estas podrán recibir alojamiento y alimentación, que serán considerados como salario en especie, lo cual estará establecido en el contrato entre las partes.

- Su jornada será ordinaria efectiva (8 horas en jornada diurna, es decir 48 horas semanales y 6 horas en jornada nocturna, es decir 36 horas semanales), lo que no implica que no pueda ejecutar una jornada diurna de 10 horas y una mixta de 8 horas, mientras su jornada semanal no exceda las 48 horas semanales. Sin importar la jornada que se ejecute, estos dispondrán dentro del tiempo de trabajo efectivo de una hora de descanso. Aunado a lo anterior, se hace referencia a las jornadas extraordinarias que a lo sumo pueden ser de 4 días consecutivos, siempre y cuando estas no excedan las cuatro horas diarias y que no sobrepase las 12 horas diarias de trabajo.

- A su vez, podrán disfrutar de un día de descanso a la semana, el cuál será fijado por las partes y al menos 2 veces al mes el descanso será el domingo.

- Tendrán derecho a 15 días de vacaciones anuales, que serán remunerados.

- Según las disposiciones de los artículos 147, 148 y 149 del código de trabajo tendrán derecho al pago remunerado, días feriados y vacaciones.

- Si concluyese el contrato de las personas trabajadoras domésticas por: despido injustificado, renuncia debido a faltas graves de la persona empleadora, por muerte u otros motivos, la persona o los derechohabientes tendrán derecho a una indemnización según lo estipulado en el artículo 29 del código de trabajo.

- No podrán ser contratadas personas menores de 15 años para realizar labores de trabajo doméstico, esto según lo que indica el Código de la Niñez y la Adolescencia. A su vez, las personas de 15 a 17 años que desempeñen estas labores serán regidos por el régimen de protección especial al trabajador adolescente y su jornada laboral no puede sobrepasar las 36 horas semanales.

Como puede observarse las regulaciones presentes en la Ley mencionada, no se alejan de las disposiciones generales presentes en el convenio 189 de la OIT, sin embargo, es importante mencionar que, en el caso de Costa Rica, no se regula la subcontratación de servicios domésticos a través de empresas privadas, lo que puede ser un vacío en la ley que debe mejorarse en aras de aumentar la calidad de vida de los trabajadores que pertenecen a este sector.

Con respecto al aseguramiento de las personas que realizan trabajo doméstico, el país se enfrentaba a una problemática particular, que residía en que, aunque existían los mecanismos de ley necesarios para que estas fueran aseguradas, lo cierto es que los trámites eran engorrosos y el monto de aseguramiento era muy alto para los empleadores, por lo que estos decidían no realizar el proceso. Es por esto que en el año 2019 la CCSS decide modificar el Reglamento para asegurar a Trabajadoras Domésticas, esta modificación hace posible que los trámites para la inscripción de este tipo de trabajadoras sean más simples ante la institución, y aunado a lo anterior, permite que los patronos accedan a una escala de bases mínimas contributivas cuando el salario que perciben sus empleados es menor a la base mínima contributiva. Entre los beneficios del nuevo reglamento según la CCSS (s.f.) se encuentra que si la trabajadora doméstica posee múltiples patronos, todos están en la obligación de asegurarlo, con la ventaja de que, cuantos más patronos cumplan con el aseguramiento responsable, menor será el monto que pagará cada uno, en virtud de que la cuota de su trabajadora se dividirá entre todos, según la distribución del salario total que ésta recibe (párr.11).

Lo que quiere decir que, en caso de que una empleada doméstica no tenga una jornada diurna o nocturna completa, y que por el contrario labore por horas, es posible que sea asegurada, sin que esto implique un alto coste al empleador, ya que como se expresa en la página de la CCSS, el monto de aseguramiento será menor, entre más patronos se sumen a asegurar a la misma empleada, en este sentido, el reto radica en expandir la necesidad de corresponsabilidad entre las partes, es decir, en que los patronos tomen conciencia de lo importante que es realizar dicho proceso, no sólo para las trabajadoras sino para ellos mismos.

En términos no remunerados el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), impulsa la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en Costa Rica 2018-2030, la cual se compone de 4 ejes estratégicos, "a saber: 1) Cultura de los derechos para la Igualdad; 2) Distribución del tiempo; 3) Distribución de la riqueza y 4) Distribución del Poder" (INAMU, 2018, p. vii). Esta política representa el esfuerzo realizado a nivel costarricense para cumplir con las metas relacionadas con el Objetivo 5 de Igualdad de género, plasmado en la Agenda 2030 para los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En este sentido, esta política tiene como propósito que:

Al finalizar el año 2030 más mujeres en Costa Rica hacen ejercicio efectivo de sus derechos en igualdad con los hombres en un marco de respeto a los derechos humanos y a la inclusión de las diversidades económicas, de edad, étnicas, culturales y geográficas (INAMU, 2018, p. 65).

En pro de hacer un ejercicio efectivo de los derechos en igualdad con respecto al cuidado, resulta de vital importancia considerar el uso del tiempo como un elemento vertebrador, en tanto este tiene una estrecha relación con la interiorización de las prácticas asociadas a la división sexual del trabajo y la organización de la vida patriarcal, que históricamente circunda la realidad de las costarricenses, y que ha propiciado la cercenación de los espacios públicos de trabajo y toma de decisiones de las mujeres, debido a las cargas asociadas al cuidado que están han asumido remunerada y no remuneradamente. Por tanto, el objetivo del eje 2 busca “promover la corresponsabilidad social de los cuidados de personas en condición de dependencia y del trabajo doméstico no remunerado, que posibilite oportunidades y el ejercicio efectivo de los derechos humanos de las mujeres” (INAMU, 2018, p. 74).

Reforzando de esta forma la idea de que el cuidado es una responsabilidad colectiva, que debe anclarse de manera directa a la política pública, de la mano con lo anterior, se ha propiciado la contabilización de trabajo no remunerado mediante la encuesta del Uso del Tiempo y la Cuenta Satélite del Trabajo Doméstico no Remunerado, con la finalidad de visibilizar la contribución que este hace a la economía del país.

De la mano con lo anterior, se habilitan políticas públicas para la implementación de la Red de Cuido Infantil (REDCUDI), la cual en principio tiene como finalidad que los padres y madres de niños en vulnerabilidad social tengan la posibilidad de contar con centros de cuidado que les permitan insertarse laboralmente. Sin embargo, en la práctica, si bien ha habilitado espacios para el cuidado, lo cierto es que no ha logrado que a través de la utilización de sus espacios se logre la meta de incorporar a las personas a la educación y al mercado laboral, esto debido a que el sistema de otorgación de beneficios se creó para direccionarlo a familias con un ingreso menor al de la línea de pobreza, lo cual supone que, una familia que aumente su ingreso por encima de dicho indicador no pueda acceder a los servicios de la red de cuidado, aunque sus ingresos netos no alcancen para pagar el cuidado privado de sus hijas e hijos para poder continuar laborando, razón por la que muchas madres y padres deciden no insertarse al mercado laboral.

E) PROGRAMAS Y SERVICIOS EN TORNO AL CUIDADO EN EL PAÍS

En Costa Rica los servicios asociados al cuidado se concentran específicamente en la atención de personas menores de edad, personas adultas mayores y personas con discapacidad. Los recursos direccionados para dar sostén a los grupos mencionados se han concentrado sobre todo en la atención de personas menores de edad, quienes cuentan con centros de cuidado infantil que involucran la participación de diversas instituciones públicas y privadas.

Con respecto a las personas adultas mayores los esfuerzos nacionales se han centrado en el otorgamiento de pensiones, fortalecimiento de los centros de atención diurnos y de algunas otras alternativas de cuidado. Mientras que, en el caso de la población con discapacidad los esfuerzos encontrados giran en torno al otorgamiento de pensiones a las personas cuidadoras y no se tiene claridad de que existan otros mecanismos de atención para esta población en específico.

Sin embargo, es una realidad que, el fortalecimiento de áreas estratégicas mencionadas sobre cuidado y protección ha mermado al pasar de los años, y se ha pasado progresivamente de la creación de centros especiales de atención a estrategias de reducción de la pobreza, dejando el cuidado en responsabilidad de las personas que requieren de este tipo de servicios para poder ejecutar otras actividades para mejorar su calidad de vida.

A nivel nacional las ramas de actividad en las que se evidencia una mayor concentración de trabajos relacionados con los quehaceres propios del cuidado son la enseñanza, la salud y los hogares como empleadores (trabajo doméstico), las cuales tienen una característica particular y es que, en la mayoría de estos trabajos, media “la relación de servicio, de atención y preocupación por los otros” (Batthyány, 2015, p.10), noción ligada estrechamente a la división sexual del trabajo.

Es precisamente este discurso sobre las labores asociadas al cuidado, el que ha propiciado una feminización del trabajo en dichas ramas de actividad, que se evidencia al examinar con detalle el sexo de las personas que trabajan en estas, llegando a la conclusión de que son las mujeres las que se dedican mayoritariamente a este tipo de trabajos.

2

LA MOVILIZACIÓN EN TORNO AL CUIDADO. PROGRAMAS Y SERVICIOS

2.1 COORDINACIÓN E INCIDENCIA DE ACTORES PARA AVANZAR EN LA POLÍTICA DEL RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO DOMÉSTICO

A) TEJIDO INSTITUCIONAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN COSTA RICA

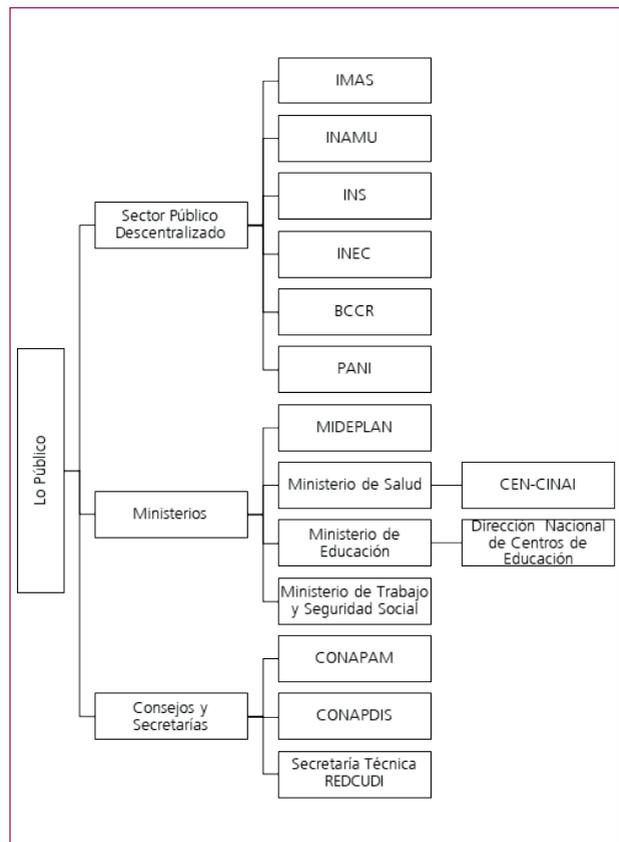
Las acciones emprendidas por las diferentes organizaciones y actores son entendidas como la movilización en torno al cuidado. Es justamente el reconocer el valor de la acción de estos agentes lo que ha llevado al reconocimiento de los aportes de la Economía Institucional de que “las instituciones importan”. Asimismo, estas instituciones como reglas de juego evolucionan con el tiempo, de acuerdo con la cultura y los avances de las sociedades; la identificación de la evolución de la institucionalidad –aun con sus limitaciones– en materia de cuidados es una muestra de un cambio cultural que ha empezado a gestarse, y que se retroalimenta a partir de estos esfuerzos.

Un tejido institucional sólido implica la coordinación entre las esferas públicas y privadas, pero no solo de estas, pues hay una dimensión que ha permanecido oculta pese a su enorme potencial y valor en los diferentes territorios y es la local-comunitaria, lo que no es ni público ni privado, sino que es común o popular. Este tipo de organizaciones tienen una gran relevancia en Latinoamérica y se presentan como una alternativa importante ante la avanzada del individualismo que ha fragmentado las sociedades. En función de lo anterior el tejido institucional aquí presentado incorpora estas tres esferas.

B) LO PÚBLICO

La institucionalidad pública en torno al trabajo está conformada por todas aquellas organizaciones que integran el Estado y que tienen que ver con el tema:

Esquema 1. Organizaciones públicas relacionadas con el cuidado en Costa Rica.



C) LO PRIVADO: INICIATIVAS EMPRESARIALES

De la revisión sobre iniciativas privadas se denota que no hay una articulación clara con el sector privado en materia de cuidado, lo cual es coherente con los planteamientos de la Economía Feminista de la necesidad de avanzar en materia de corresponsabilidad. Pues los cuidados son vistos únicamente como responsabilidad de los hogares, quienes deben cargar con todos los costos que ello implica. A continuación, se presentan dos casos identificados:

2.2 PROGRAMA HOGARES COMUNITARIOS (1992)

Es una iniciativa de carácter privado promovida y subsidiada por el IMAS que data de 1991. Este programa forma parte de la política "Red Nacional de Cuido". Su objetivo es el de garantizar el desarrollo integral de los niños pequeños en situación de riesgo social a través del fortalecimiento de redes comunales, particularmente, madres comunitarias que llevarán adelante en sus hogares la atención y educación de los niños. (SIPI, 2019).

Ofrecen servicios a padres, madres o responsables legales de las personas menores de edad por parte de un Hogar Comunitario, que se rige por los principios de empresariedad, otorgando cuidado y alimentación a niños y niñas menores de 12 años, en pobreza.

Con esta iniciativa se suman las modalidades de cuidado existentes a partir de un sistema de financiamiento solidario (de corresponsabilidad) para promover un sistema universal de cuidados. En este sentido la finalidad de los Hogares Comunitarios es la de ser espacios de cuidado de la primera infancia a escala comunal brindando resguardo y atención desde una perspectiva de vecindad, promoviendo una estrecha relación entre quienes cuidan y los padres y madres a quienes debido al trabajo en la dimensión productiva les es difícil asumir el cuidado de estos menores.

En este sentido, estas organizaciones se nutren de la consideración de que "(...) la búsqueda del "[...] pleno desarrollo del ser humano a través de la participación social y comunitaria y así optimizar la utilización de los recursos y brindar servicios con eficiencia, equidad y calidad a la población infantil menor de seis años [...]" (Obregón y otros, 2004, pág. 1). (...)" (SIPI, 2019).

Además, los CECUDI, como servicio surgido de los Centros Infantiles Municipales (CIM), suman sus modalidades a los Hogares Comunitarios, CAI y CEN-CINAI brindando así servicios de cuidado integrales: formación pedagógica y educativa, y alimentación.

Los servicios mínimos ofrecidos son:

- i. Servicio de atención en un horario de 10 horas o más durante 5 días a la semana.
- ii. Alimentación (desayuno, merienda a media mañana, almuerzo y merienda a media tarde).

2.3 CASAS DE LA ALEGRÍA

Las Casas de la Alegría son un espacio de atención temporal de niños y niñas, que surge como respuesta al Plan Binacional de Seguridad Alimentaria, dirigida a la atención de la población que acompaña a las personas migrantes trabajadoras indígenas sobre todo del pueblo Ngöbe Buglé. Estas se ubican en fincas cafetaleras, cuya persona propietaria asume los costos de este espacio con un subsidio del Ministerio de Salud, también pueden establecerse en terrenos municipales.

No obstante, cabe indicar que en la REDCUDI se encuentran incorporados tanto los centros públicos como privados, por lo que en los próximos años se esperaría un desarrollo de este tejido privado.

2.4 LO LOCAL- COMUNITARIO

Las iniciativas comunes son difíciles de identificar dadas sus formas y técnicas y la poca divulgación con que cuentan. No obstante, en materia de cuidado se ha podido identificar el trabajo de la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRODOMES) quienes se han organizado desde hace 26 años y han logrado grandes avances en materia de reconocimiento del valor del trabajo doméstico remunerado y la mejora en la calidad de estos empleos.

Esta Asociación indica respecto a su misión y visión lo siguiente:

Misión: La Asociación de Trabajadoras Domésticas es una asociación de y para las Mujeres dedicadas al trabajo doméstico remunerado, que busca mejorar sus condiciones de vida, mediante la Organización, la Capacitación, la Asesoría, la divulgación, y la defensa e incidencia política y legal de sus derechos como Humanas, mujeres, Migrantes y trabajadoras.

Visión: Respeto y tolerancia de las diferencias entre las afiliadas: diferencias religiosas, culturales, étnicas y personales Democratización y transparencia en la toma de decisiones. Respeto de las instancias de toma de decisiones. Comunicación periódica entre las afiliadas y las funcionarias de la Organización.

Participación de la Asamblea, de la Junta Directiva y el Equipo de Trabajo en el funcionamiento de la organización.

Respeto de las responsabilidades y los derechos que le asigna los estatutos a cada una de sus miembros.

Resolución de problemas mediante el diálogo y el consenso. (ASTRODOMES, 2019).

Compromiso e identificación de las afiliadas con la organización. Evaluación, sistematización y seguimiento del trabajo de la organización.

Dentro de sus funciones indican que ofrecen los siguientes servicios:

1. Asesoría para las trabajadoras domésticas sobre la reforma al Código de Trabajo
2. Bolsa de empleo
3. Capacitación en computación
4. Cursos de alfabetización (si conoce a alguien que no sabe leer o escribir tanto para hombres como para mujeres)
5. Apoyo para trabajadoras domésticas migrantes y nacionales
6. Capacitaciones en autoestima (ASTRODOMES, 2019).

2.5 ACCIONES DEL MOVIMIENTO ESTUDIANTIL

En cuanto a las acciones del movimiento estudiantil y según los datos recabados en el grupo focal realizado, se tiene que las luchas de este movimiento se han enfocado en crear mecanismos para:

- Que los estudiantes padres y madres de la Universidad Nacional (UNA), puedan acceder a una matrícula prioritaria.
- Que los estudiantes padres y madres cuenten con lugares donde puedan dejar a sus hijos e hijas mientras estudian, para lo que han entablado relaciones con los CENCINAI a donde dirigen a los estudiantes y les dan acompañamiento. Y si no es posible que estos brinden los servicios, debido a que los horarios del estudiante no coinciden con el horario de atención de los centros, o a que estos no requieren el servicio durante toda la semana, la federación les brinda una ayuda económica para que puedan costear de alguna forma el servicio.

Los mecanismos mencionados son los que se encuentran en funcionamiento; sin embargo, la federación de estudiantes está articulando esfuerzos con otras instancias de la universidad para que se construya una guardería. Si bien en la UNA existe una que brinda el servicio al personal de la institución, esta no da abasto para aumentar la población que se atiende, de ahí la necesidad de crear otra en la que se brinde tan importante servicio al estudiantado.

En términos de la corresponsabilidad se crean en la institución salas de lactancia, en las que no sólo es posible amantar a los bebés, sino que además las madres cuentan con un espacio en condiciones salubres y seguras para la extracción de leche, la cual es una necesidad básica para las mujeres que se encuentran en periodos de lactancia.

3

RECOMENDACIONES

A partir de la identificación de políticas se presentan las siguientes sendas para avanzar en esta materia:

3.1 CORRESPONSABILIDAD

El cuidado de las personas es de importancia vital, sin este los seres humanos no tienen la capacidad de sobrevivir, por ello, se habla de que sus implicaciones y costos deben de ser asumidos con corresponsabilidad entre el Estado, el sector privado y con participación de los hombres.

En esta arista es fundamental que el cuidado deje de verse como una responsabilidad individual, en su lugar, el cuidado debe asumirse como una responsabilidad colectiva en la que hombres y mujeres juegan un papel de vital importancia y en donde la articulación institucional plasmada supra puede sostener e impulsar el cuidado.

3.2 JUSTICIA DE GÉNERO

En relación con el trabajo doméstico es preciso hablar de justicia de género, pues las labores de cuidado han sido asumidas mayoritariamente por las mujeres, con las consecuencias que esto ha implicado en cuanto al acceso a los servicios educativos y a empleos productivos, lo cual ha permitido la consolidación de una feminización de la pobreza como reflejo de un entorno de violencia estructural y de género.

En este contexto, el Estado como superestructura tiene la capacidad y la obligación de promover a través de políticas, en las que no sólo se brinde un subsidio o una infraestructura donde se ofrezca los servicios que estas necesitan, sino que se articulen esfuerzos para transformar la realidad, y que el cuidado comience a asumirse desde su trascendencia para el sistema económico y para la vida misma.

3.3 VISIBILIZACIÓN Y RECONOCIMIENTO

El trabajo doméstico es una actividad necesaria para la reproducción de la vida y del modo de producción de los países y que ha permanecido invisibilizada a lo largo de los años, su reconocimiento implica conocer sus alcances en términos de tiempo dedicado y valorización de su equivalencia monetaria como trabajo que es.

En este sentido, instituciones como el INAMU, la CCSS, INEC, tienen una gran posibilidad para impulsar esta visibilización, pero también las instituciones educativas del país, con el potencial transformador que posee la educación.

3.4 CUIDADO A LO LARGO DEL CICLO DE LA VIDA

Entender el cuidado como necesidad humana conduce a la búsqueda de la sostenibilidad de la vida fuera de los cánones de productividad. Por ello, cabe el análisis y la reflexión sobre cómo atender los requerimientos de las personas adultas mayores y con discapacidad; y la corresponsabilidad que debe presentarse también en el cuidado de estas poblaciones, más allá de que estos aporten o no monetariamente a la economía, debe contarse con servicios que garanticen la calidad de vida de estas poblaciones.

Se denotó que aún hay un gran margen de desarrollo de servicios dirigidos a la población adulta mayor, que, además, será uno de los bloques más amplios de la población dado el envejecimiento poblacional del país. Por lo cual el fortalecimiento y ampliación de los servicios ofrecidos a este grupo etario es un imperativo para el país.

3.5 CALIDAD DEL EMPLEO

El trabajo doméstico es la rama de actividad más informalizada y precarizada, con una remuneración por debajo del salario mínimo establecido para trabajadores no calificados. La búsqueda de la calidad del empleo es entonces de vital importancia y debe promoverse desde la esfera estatal.

Aunado a lo anterior, es de gran importancia la búsqueda para garantizar un salario igualitario para hombres y mujeres en todas las ramas de actividad. Pero, sobre todo, continuar los esfuerzos por garantizar una adecuada remuneración en el trabajo doméstico, única rama de actividad con salario diferenciado.

4

REFERENCIAS

- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (03 de febrero de 2009). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Recuperado de http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC¶m2=1&nValor1=1&nValor2=34143&strTipM=TC&lResultado=5&strSelect=sel
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (12 de julio de 2016). Ley para garantizar el interés superior del niño, la niña y el adolescente en el cuidado de la persona menor de edad gravemente enferma. Recuperado de https://www.imprentanacional.go.cr/pub/2016/07/12/AL-CA119_12_07_2016.pdf
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (24 de Julio de 2009). Reforma del Capítulo Octavo del Título Segundo del Código de Trabajo, Ley N° 2 Ley del Trabajo Doméstico Remunerado. Recuperado de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2009_ley8726_cri.pdf
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (26 de noviembre de 2015). Contabilización del aporte del trabajo doméstico no remunerado en Costa Rica. Recuperado de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=80557&nValor3=102244&strTipM=TC
- ASTRODOMES (2019). Quiénes somos. Recuperado de <https://astradomes.wordpress.com/quienes-somos/>
- Consejo Nacional de Salarios (2019). Determina cerrar la brecha salarial entre el renglón ocupacional de Servicio Doméstico y el renglón ocupacional de Trabajador en Ocupación No Calificada. Recuperado de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=80557&nValor3=102244&strTipM=TC
- Echeverría, A. H. (2011). Beneficios para cuidadoras y cuidadores de personas en condición de discapacidad dependiente. Recuperado de <https://cgrfiles.cgr.go.cr/publico/jaguar/USI/normativa/2011/PROYECTO/PROYECTO-17646.pdf>
- Encuesta Nacional de Cuidados y Apoyos (ENCA). (14 de marzo de 2018). Inicia aplicación de Encuesta Nacional de Cuidados y Apoyos. Recuperado de <https://presidencia.go.cr/comunicados/2018/03/inicia-aplicacion-de-encuesta-nacional-de-cuidados-y-apoyos/>
- Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT). (2017). Resultados Generales. Recuperado de <http://inec.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/reenut2017.pdf>
- Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS). (2014). Memoria Institucional 2014-2018. Recuperado de <https://www.imas.go.cr/sites/default/files/docs/Memoria%20Digital.pdf>
- Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS). (2019). Servicios y Beneficios. Recuperado de <https://www.imas.go.cr/beneficios>
- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2007). Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017. Recuperado de <https://www.inamu.go.cr/documents/10179/401246/POLITICAYIII-PLANDEACCIONPIEG2015-2018.pdf/41c8a239-abef-4917-b7ed-f60aaace372a>

- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2019). Sala IV otorga a padre permiso equivalente a licencia de maternidad. Recuperado de <https://www.inamu.go.cr/web/inamu/-maternidad-paterna>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (Diciembre de 2009). Política para la Igualdad y Equidad de Género. Recuperado de http://www.mtss.go.cr/perfiles/lineamientos_circulares_directrices_politicas_internas/lineamientos-circulares-directrices-politicas%20internas/Politica-igualdad-equidad-mtss.pdf
- Naciones Unidas para el Desarrollo. (2019). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperado de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- North, D. C. (1990). Instituciones, Cambio Institucional y Desempeño Económico. México: Fondo de Cultura Económica.
- Organización de los Estados Americanos (OEA). (s.f.). Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las personas mayores. Recuperado de http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_A-70_derechos_humanos_personas_mayores.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm.189). Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460
- Ramírez, M. I (09 de agosto de 2017). Caja Costarricense de Seguro Social. Recuperado de <https://www.ccss.sa.cr/noticia?a-partir-del-09-de-agosto-se-habilitara-modulo-para-asegurar-a-trabajadoras-domesticas>
- Red Nacional de Cuido (REDCUDI). (2018). Plan Estratégico Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil 2018-2022. Recuperado de http://www.imas.go.cr/sites/default/files/plan_estrategico_redcudi_aprobado_por_la_cc.pdf
- Sen, A. (2000). Desarrollo como libertad Editorial Planeta. Buenos Aires-Argentina.
- Sistema Costarricense de Información Jurídica. (2019). Reforma del Capítulo Octavo del Título Segundo del Código de Trabajo, Ley N° 2 Ley del Trabajo Doméstico Remunerado. Recuperado de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=65900&nValor3=77180&strTipM=TC
- Sistema de Información sobre la Primera Infancia (SIPI). (2019). Programa Hogares Comunitarios. Recuperado de <http://www.sipi.siteal.iipe.unesco.org/politicas/1278/programa-hogares-comunitarios>
- Tribunal Supremo de Elecciones (TSE). (2016). Reforma Reglamento Autónomo de servicios del Tribunal Supremo de Elecciones. Recuperado de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=82011&nValor3=104809&strTipM=TC

ACERCA DE LAS AUTORAS

María Leonela Artavia-Jiménez. Economista y Latinoamericana. Académica de la Escuela de Economía de la Universidad Nacional de Costa Rica. Investigadora de la informalidad y la precariedad del empleo y, en general, de temas relacionados con el trabajo desde el contexto latinoamericano. Colaboradora en la promoción de la investigación y extensión entorno a la Economía Humana en el Centro Dominicano de Investigación (CEDI).

Fabiola Quirós Segura. Socióloga y Planificadora. Académica de la Escuela de Economía de la Universidad Nacional de Costa Rica e investigadora en el Programa Sectores Productivos Competitividad y Desarrollo. Creyente de que la igualdad entre los géneros es el camino seguro.

SOBRE ESTE PROYECTO

En 1965 la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES, Fundación Friedrich Ebert) abre en Costa Rica su primera oficina en la región centroamericana. El 23 de julio de 1965 se firma el Convenio de Cooperación entre el Gobierno de Alemania y el Gobierno de Costa Rica. El 1° de setiembre de 1980 se aprueba la Ley no. 6454 que lo ratifica. Por más de 55 años la Fundación Friedrich Ebert en Costa Rica ha desarrollado sus actividades como plataforma de diálogo, análisis político y de asesoría política. La participación de múltiples actores y el fortalecimiento de la democracia social son bases de la cooperación realizada con instituciones sociales y políticos costarricenses.

En la actualidad, la Fundación Friedrich Ebert, a través de su oficina en Costa Rica, desarrolla los dos proyectos de trabajo regional de la FES en América Central. Por un lado, El proyecto Transformación Social Ecológica, que busca contribuir al fortalecimiento de las capacidades de gobierno democrático, y social, aportar contenidos y

PIE DE IMPRENTA

Fundación Friedrich Ebert
San José | Costa Rica

Responsable

Mirko Hempel

Representante Fundación Friedrich Ebert para Costa Rica,
El Salvador y Panamá

Marco Zamora

Coordinador de proyectos

m.zamora@fesamericacentral.org

Tel.: +506 2296 0736

San José, mayo de 2020

democrático, y social, aportar contenidos y apoyar diálogos hacia una economía social y ecológicamente sostenible, elaborar propuestas de modelos de desarrollo alternativo, y una política fiscal como instrumento de justicia social y de igualdad de género. Por otro lado, el Proyecto Juventudes Progresistas, que ofrece espacios de formación y fortalecimiento de liderazgos en las juventudes, e impulsar estos liderazgos para participar de manera más efectiva en procesos de defensa de la democracia y los derechos Humanos.

El concepto de planificación y las actividades de la FES en red de las seis oficinas centroamericanas consiste en la coordinación, el intercambio y la articulación regional con implementación nacional.

Para más información, consulte

<http://www.fesamericacentral.org>

TRABAJO DOMÉSTICO EN COSTA RICA

Tejido institucional para las labores de cuidado



Los trabajos de cuidado son cada vez más relevantes para sostener la vida y requeridos en una economía social y ecológicamente sostenible, pero el punto de partida es el reconocimiento de la importancia de estas labores para mejorar las relaciones y asegurar las condiciones en que se realizan.

El trabajo doméstico es una oportunidad y un campo político prioritario para tomar decisiones institucionales orientadas en fortalecer la convivencia y mejorar las condiciones en labores de cuidado.



Esta publicación presenta el tejido institucional en materia de labores de cuidado y de trabajo doméstico, y su análisis crítico, permite ofrecer recomendaciones a la política para visibilizar y reconocer la importancia de las labores de cuidado y como mejorar las condiciones humanas en estos servicios vitales hacia la justicia social.

Más información sobre el tema está disponible aquí:
<https://www.fesamericacentral.org>