

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente

Reconocimiento de validez oficial de estudios de nivel superior según acuerdo secretarial 15018, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 29 de noviembre de 1976.

Departamento de Estudios Sociopolíticos y Jurídicos

Maestría en Derechos Humanos y Paz



CONDICIONES LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR NICARAGÜENSES
EN COSTA RICA: UN ANÁLISIS DE LAS PRÁCTICAS DE ESCLAVITUD MODERNA A
TRAVÉS DE SUS EXPERIENCIAS LABORALES

Trabajo recepcional para obtener el grado de

Maestro en Derechos Humanos y Paz

Presenta: José Daniel Romero Alvarado

Directora Elia Natalia Fuentes González

Codirector Miguel Ángel Álvarez Rodríguez

Tlaquepaque, Jalisco. Diciembre de 2025.

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente

Reconocimiento de validez oficial de estudios de nivel superior según acuerdo secretarial 15018, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 29 de noviembre de 1976.

Departamento de Estudios Sociopolíticos y Jurídicos

Maestría en Derechos Humanos y Paz



CONDICIONES LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR NICARAGÜENSES
EN COSTA RICA: UN ANÁLISIS DE LAS PRÁCTICAS DE ESCLAVITUD MODERNA A
TRAVÉS DE SUS EXPERIENCIAS LABORALES

Trabajo recepcional para obtener el grado de Maestro en Derechos Humanos y Paz

Presenta: José Daniel Romero Alvarado

Directora Elia Natalia Fuentes González

Codirector Miguel Ángel Álvarez Rodríguez

Tlaquepaque, Jalisco. Diciembre de 2025.



ITESO, Universidad
Jesuita de Guadalajara

**Formato de carta de autorización
del trabajo de obtención de grado
del estudiante de posgrado**

Página: 1 de 1

Fecha 15 de abril del 2026

Asunto: Formato de carta de autorización del TOG del estudiante de posgrado

A quien corresponda:

A través de la presente yo José Daniel Romero Alvarado, estudiante del programa Maestría en Derechos Humanos y Paz con número de expediente 742246, declaro que mi Trabajo de Obtención de Grado cumple con todos los requisitos establecidos en la Política de honestidad académica para el posgrado del ITESO y, por tanto, que no incurre en ninguna de las faltas ahí descritas.

Atentamente

José Daniel Romero Alvarado

Código:	FO-DGA-CIP-005	Rev.:	A	Fecha autorización:	10/07/2020
Para asegurar que posee la versión vigente de este documento, consulte: http://tablero.iteso.mx/					

DICTAMEN

En Tlaquepaque, Jalisco a las 20:20 horas del día 02 de diciembre de 2025, se reunieron los integrantes con carácter de:

Profesora tutora: Mtra. Elia Natalia Fuentes González

Asesor: Mtro. Miguel Ángel Álvarez Rodríguez

Para proceder a efectuar el coloquio de presentación del Trabajo de Obtención de Grado de:

José Daniel Romero Alvarado

Quién presentó el trabajo con el tema:

***CONDICIONES LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DEL
HOGAR NICARAGÜENSES EN COSTA RICA: UN ANÁLISIS DE LAS
PRÁCTICAS DE ESCLAVITUD MODERNA A TRAVÉS DE SUS
EXPERIENCIAS LABORALES***

La tutora/o como el asesor/a después de deliberar entre sí, resolvieron declararla como:

- ☒ Aprobada/o (X)
- ☐ Aprobada/o condicionada a las correcciones solicitadas
- ☐ Reprobado/o



Mtra. Elia Natalia Fuentes González



Mtro. Miguel Ángel Álvarez Rodríguez

Dedicatoria

A mi esposa, por sostenerme, inspirarme y caminar a mi lado en cada paso.

Resumen

Este estudio analiza las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar nicaragüenses en Costa Rica, quienes enfrentan precariedad, discriminación y barreras legales, pese a su aporte económico fundamental. A partir de un enfoque de derechos humanos laborales, se examina cómo sus experiencias reflejan dinámicas de explotación asociadas a formas de esclavitud moderna. El objetivo general es comprender, desde sus voces, en qué medida estas condiciones laborales constituyen expresiones contemporáneas de esclavitud. La investigación adoptó un enfoque cualitativo, priorizando la voz de trabajadoras del hogar nicaragüenses en Costa Rica y su contexto sociolaboral. Se utilizó como instrumento principal la entrevista a profundidad, aplicada a cinco participantes seleccionadas intencionalmente según criterios como nacionalidad, edad, situación migratoria y tipo de contrato. El estudio abordó las trayectorias migratorias, condiciones laborales y prácticas de esclavitud moderna. Las trayectorias migratorias e inserción laboral de las trabajadoras del hogar nicaragüenses revelan vulnerabilidad estructural, marcada por informalidad, irregularidad y separación familiar, pero también resiliencia. Sus condiciones laborales evidencian precariedad sistemática que afecta derechos legales, económicos y emocionales, naturalizando la vulneración. Finalmente, la combinación de coacción, control, jornadas excesivas, impago y violencias múltiples muestra la presencia de prácticas asociadas a formas contemporáneas de esclavitud moderna en el trabajo del hogar en Costa Rica.

Palabras Clave: Trabajo del hogar/ esclavitud moderna/ derechos humanos laborales/ migración laboral/ género/ violencia

Abstract

This study analyzes the working conditions of Nicaraguan domestic workers in Costa Rica, who face precariousness, discrimination, and legal barriers, despite their fundamental economic contribution. From a human rights approach, it examines how their experiences

reflect dynamics of exploitation associated with forms of modern slavery. The overall objective is to understand, from their voices, to what extent these working conditions constitute contemporary expressions of slavery. The research adopted a qualitative approach, prioritizing the voices of Nicaraguan domestic workers in Costa Rica and their socio-labor context. The main instrument used was in-depth interviews with five participants intentionally selected according to criteria such as nationality, age, immigration status, and type of contract. The study addressed migration trajectories, working conditions, and modern slavery practices. The migratory trajectories and labor insertion of Nicaraguan domestic workers reveal structural vulnerability, marked by informality, irregularity, and family separation, but also resilience. Their working conditions show systematic precariousness that affects legal, economic, and emotional rights, normalizing the violation. Finally, the combination of coercion, control, excessive working hours, non-payment, and multiple forms of violence reveals the presence of practices associated with contemporary forms of modern slavery in domestic work in Costa Rica.

Keywords: Domestic work/ modern slavery/ human labor rights/ labor migration/ gender/ violence

Índice

Capítulo I. Planteamiento del Problema.....	1
Objetivo General.....	8
Objetivos Específicos.....	8
Capítulo II. Marco Teórico, Conceptual y Legal.....	9
1. Migración Laboral Femenina y Vulnerabilidad Laboral.....	9
2. Marco Legal y Protección de Derechos Humanos Laborales.....	14
3. Condiciones Laborales de las Trabajadoras del Hogar Migrantes.....	17
3.1. Condiciones de contratación.....	18
3.2. Salario y actividades realizadas.....	19
3.3. Jornadas laborales.....	20
3.4. Seguridad Social.....	21
3.5. Violencia laboral.....	22
3.6. El trabajo afectivo-emocional.....	22
4. Esclavitud Moderna y Trabajo del Hogar.....	23
Capítulo III. Método.....	28
Participantes.....	28
Informantes.....	28
Criterios de inclusión.....	28
Instrumento de Recolección de Datos.....	29
Consideraciones Éticas.....	30
Procedimiento.....	31
Análisis de Datos.....	31
Capítulo IV. Resultados Cualitativos.....	33
Sección 1: Trayectorias Migratorias e Inserción Laboral.....	34
1.1 Trayectorias Migratorias.....	34
1.2 Inserción en el Trabajo del Hogar.....	38
Sección 2: Condiciones Laborales en el Trabajo del Hogar.....	40
2.1 Contratación y Acceso a Derechos Laborales.....	41
2.2 Jornadas y Actividades Desempeñadas.....	44
2.3 Remuneración y Reconocimiento.....	47
Sección 3: Prácticas de Esclavitud Moderna.....	50
3.1. Coacción y Limitación de la Libertad Personal.....	51
3.2 Jornadas Laborales Excesivas.....	53
3.3 Remuneración en Especie o Ausencia de Pagos.....	54
3.4 Trabajo Afectivo y Control Emocional.....	55
3.5 Violencias en el entorno laboral.....	57
3.5.1 Violencia verbal y discriminación.....	57

3.5.2 Violencia psicológica.....	59
3.5.3 Dificultades en la Conciliación Familiar y Laboral.....	61
Capítulo V. Discusión.....	63
Referencias.....	70
Anexos.....	76

Condiciones Laborales de las Trabajadoras del Hogar Nicaragüenses en Costa Rica: Un Análisis de las Prácticas de Esclavitud Moderna a través de sus Experiencias Laborales

Capítulo I. Planteamiento del Problema

La migración laboral es un hecho global de gran relevancia en el debate internacional. Factores económicos, sociales y políticos, han propiciado que en la actualidad cientos de millones de personas se desplacen internacionalmente. De acuerdo a las estimaciones del informe sobre las migraciones en el mundo 2024, se estima que hay en el mundo unos 281 millones de migrantes internacionales, de los cuales más de 169 millones son trabajadores migrantes (Organización Internacional para las Migraciones, 2024).

En América Latina y Centroamérica, la movilidad humana de nicaragüenses a Costa Rica destaca como uno de los flujos migratorios más significativos de la región. Costa Rica se ha consolidado como un destino clave para la migración laboral nicaragüense, debido a su estabilidad política y económica, así como a su demanda de mano de obra en sectores como la construcción y el trabajo del hogar (Hidalgo Xirinachs, 2016).

Este hecho de movilidad humana se ve impulsado por dinámicas estructurales de ambos países. Desde Nicaragua múltiples factores como los impactos ambientales y las crisis sociopolíticas ha provocado la salida masiva de ciudadanos. En base a un estudio del grupo Diálogo Interamericano, la migración nicaragüense, cuenta con seis ciclos migratorios: el primero (1972-1974) tras el terremoto; el segundo (1977-1980) por la guerra civil; el tercero (1981-1989) ligado a la revolución sandinista y la guerra de la contra; el cuarto (1990-2000) asociado a la reconstrucción posconflicto; el quinto (2001-2017) impulsado por la modernización económica de Costa Rica; y el actual a partir de 2018, motivado por la crisis política de Nicaragua (2022).

Por su parte, en Costa Rica, la implementación de programas de ajuste estructural desde mediados de los años ochenta generó cambios significativos en el mercado laboral. Esto aumentó la demanda creciente de fuerza de trabajo, sobre todo en actividades

dinámicas del comercio y los servicios (Hidalgo Xirinachs, 2016). Como resultado, sectores como la construcción, la seguridad privada y el trabajo del hogar han llegado a depender en gran medida de trabajadores nicaragüenses, quienes contribuyen con aproximadamente el 14% del PIB costarricense (Sandoval et al., 2020).

A pesar de su importancia económica, este aporte se sostiene gracias a la disponibilidad de una fuerza laboral inmigrante, predominantemente indocumentada, lo que permite a los empleadores mantener bajos salarios y condiciones precarias. Como señala Hidalgo Xirinachs (2016), “este aporte se debe a la posibilidad de disponer de un contingente supernumerario de mano de obra inmigrante, predominantemente indocumentada que le permite a los empleadores costarricenses mantener bajos salarios y condiciones de precarización laboral” (p.30).

En este contexto, las mujeres migrantes nicaragüenses se insertan principalmente en el sector servicios, destacando como trabajadoras del hogar o en restaurantes y hoteles. Según Estrada Téllez (2021) citando la Encuesta Continua de Empleos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de Costa Rica (INEC), en 2019 se registraron cerca de 160,000 trabajadoras del hogar en Costa Rica, de las cuales más de 40,000 eran extranjeras, principalmente nicaragüenses, es decir, el 25%.

No obstante, estos datos oficiales difieren de los cálculos de las organizaciones sociales. Según María del Carmen Cruz presidenta de ASTRADOMES, “los datos oficiales están lejos de la realidad, si hacemos el cálculo conforme las afiliadas a la asociación, aproximadamente el 75% de las trabajadoras del hogar en Costa Rica son nicaragüenses” (comunicación personal, 10 de octubre de 2024).

La alta presencia de mujeres nicaragüenses en el trabajo del hogar se explica, entre otros factores, por el incremento de la participación femenina costarricense en sectores formales como el comercio y la industria, y el aumento del nivel educativo universitario de las mujeres. Esto ha generado una demanda de servicios del hogar que ha sido cubierta por mujeres migrantes, mayoritariamente nicaragüenses (Hidalgo Xirinachs, 2016).

No obstante, esta reconfiguración ha favorecido principalmente a las mujeres nacionales, mientras que las trabajadoras migrantes enfrentan condiciones laborales significativamente más precarias. Como señalan Martínez Franzoni et al. (2009), estas desigualdades se manifiestan en menores salarios, menor acceso al seguro social y mayores niveles de desempleo y subempleo entre las mujeres nicaragüenses (p. 67).

Este escenario pone en evidencia una de las problemáticas del sector: la feminización del trabajo del hogar, en la que se reproducen jerarquías de género, clase y nacionalidad dentro del propio espacio doméstico. Fonseca (2008) advierte que estas relaciones laborales reflejan la convivencia de dos estilos de vida femeninos: el de las empleadoras costarricenses que promueven la equidad de género en sus hogares, y el de las trabajadoras migrantes que reproducen patrones de subordinación y abnegación tradicionalmente asignados al rol femenino.

Autores como Fonseca (2008) y Parella Rubio (2022) han documentado que la feminización del trabajo del hogar responde a una histórica asignación de las tareas reproductivas a mujeres en situación de vulnerabilidad social. En palabras de Parella Rubio (2022), el trabajo doméstico remunerado constituye una de las pocas salidas laborales para mujeres migrantes en contextos donde el acceso a la regularización es limitado, lo que expone la naturalización de estereotipos de género y etnicidad que invisibilizan sus derechos y consolidan la exclusión social. Esta configuración, como advierte Fonseca (2008), refuerza un modelo económico profundamente contradictorio con los principios de equidad de género.

En este contexto, incluso cuando existen marcos normativos que regulan el trabajo del hogar en Costa Rica, como el Código del Trabajo de Costa Rica que le dedica un capítulo completo al reconocimiento de esta actividad y diversos instrumentos internacionales de derechos humanos laborales, la realidad dista mucho de los principios de igualdad y dignidad.

En la tabla 1 se presenta una síntesis de las principales normas internacionales con implicaciones para el trabajo del hogar y la situación de las trabajadoras migrantes,

instrumentos que en Costa Rica tienen rango constitucional y en la medida que otorgan mayores derechos o garantías a las personas, incluso privan por sobre la Constitución, según la jurisprudencia que ha sentado la misma Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia (Res: 3435-92 de 1992) y (Res: 5759-03 de 2003), dándoles un rango *supra* constitucional siempre que sus disposiciones sean *pro homine*:

Tabla 1

Normas internacionales en materia de derechos humanos laborales, con incidencia en el trabajo del hogar y trabajadoras migrantes

Instrumento internacional	Vinculación
Declaración universal de derechos humanos	Ratificado
Declaración americana sobre los derechos y deberes del hombre	Ratificado
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	Ratificado
Convenio 87 de la OIT relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización	Ratificado
Convenio 97 de la OIT, relativo a los trabajadores migrantes (revisión de 1949)	No ratificado
Convenio 111 de la OIT, relativo a la discriminación (empleo y ocupación)	Ratificado
Convenio 143 de la OIT sobre las migraciones en condiciones abusivas y promoción de igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes	No ratificado
Convenio 187 de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo	No ratificado
Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos	Ratificado
Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso	No ratificado

Nota: Elaboración del autor, en base a datos del sistema NORMLEX

Desde un enfoque normativo, se observa que Costa Rica ha ratificado varios instrumentos claves, aunque la falta de ratificación del resto de instrumentos limita su

aplicación interna y el acceso a la justicia para estas trabajadoras. La ratificación de dichos instrumentos permitiría revisar y adecuar la legislación nacional para garantizar mayores derechos y protección.

Dado la existencia de este marco normativo, resulta imprescindible justificar el uso de esta categoría de derechos humanos laborales como enfoque analítico para el estudio de las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar nicaragüenses en Costa Rica, al requerir un enfoque que reconozca el trabajo digno como un derecho humano fundamental. Este enfoque, más sólido que el derecho laboral tradicional, permite comprender que la explotación, la falta de reconocimiento de derechos o la coacción no son simples vacíos legales, sino vulneraciones directas a la dignidad humana (Magallanes, 2016). En este sentido, el hogar como espacio laboral debe regirse por los mismos principios de justicia y equidad que cualquier otro ámbito de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) ha advertido sobre la particular vulnerabilidad de las trabajadoras del hogar migrantes, destacando la urgencia de reforzar los marcos normativos y las políticas públicas que les garanticen protección. El Convenio 189 de la OIT, mencionado en la tabla 1 y ratificado por Costa Rica en 2014, establece la obligación de asegurar condiciones justas, acceso a la protección social y mecanismos eficaces de justicia laboral (OIT, 2014).

No obstante, a pesar de la contribución socioeconómica fundamental de las trabajadoras del hogar nicaragüenses en Costa Rica y los avances normativos en materia de derechos humanos laborales, como la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, en la realidad donde se materializan los derechos humanos, muchas de estas mujeres enfrentan condiciones que podrían considerarse formas contemporáneas de esclavitud.

Esta situación se ve identificada por su condición migratoria. Las trabajadoras del hogar nicaragüenses en Costa Rica se encuentran expuestas a elevados niveles de vulnerabilidad debido a una combinación de barreras administrativas, falta de regularización migratoria y alta informalidad laboral, factores que restringen su acceso a

derechos fundamentales y las colocan en condiciones de explotación (Romero, 2023; Perry et al., 2008; Fernández, 2021).

A lo anterior se suma una dimensión económica: en 2025, el salario mínimo de esta ocupación es el más bajo del país 258,376.33 colones¹. Una vez reducida la contribución a la seguridad social (¢26,716.00), el ingreso neto mensual resulta insuficiente incluso para cubrir los gastos básicos, que incluye la canasta básica para una persona. Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, el costo estimado de la canasta básica individual oscila los (¢61,997.00) y el alquiler de apartamentos modestos los (¢150,000.00), sumando (¢238,713.00), cifra muy cercana al ingreso neto, sin contemplar otras necesidades, como responsabilidades familiares o el envío de remesas, lo cual profundiza su situación de precariedad.

En este contexto, además de los obstáculos económicos y legales, estas mujeres enfrentan condiciones laborales que reflejan problemas estructurales de exclusión. Entre las problemáticas más frecuentes se encuentran la ausencia de contratos formales, la sub remuneración, la falta de afiliación a la seguridad social, jornadas extensas sin remuneración adecuada, disponibilidad permanente, falta de descanso, restricción de la libertad de circulación y, en casos extremos, experiencias de abuso verbal, físico, psicológico y sexual (Romero Alvarado, 2023). Estas prácticas, reproducen relaciones laborales desiguales y vulneraciones sistemáticas a los derechos humanos laborales de las trabajadoras del hogar nicaragüenses en Costa Rica.

Históricamente, el trabajo del hogar ha sido considerada una labor de bajo estatus, mal remunerada, y, en muchos casos, invisible, siendo tradicionalmente asociada con la esclavitud, tanto en el contexto colonial como en la época moderna (Romero Alvarado, 2023). Aunque esta figura ha evolucionado, prácticas contemporáneas como la explotación laboral y económica, la deshumanización y la falta de autonomía, recuerdan estructuras coloniales de poder que relegaba al trabajo del hogar al control de las clases hegemónicas (Lerussi, 2016).

¹ El tipo de cambio de colones costarricenses a dólar estadounidense en noviembre de 2025, según datos del Banco Central de Costa Rica es de 501,84 colones por cada dólar.

Aunque se cree que la esclavitud es una práctica superada, muchas trabajadoras del hogar podrían vivir en condiciones que se ajustan al concepto de esclavitud moderna. Según Piñeyro (2022) citando Monti, et al., (2013) este término se refiere a “situaciones de explotación donde una persona no puede rehusarse (a hacer lo que le dicen) debido a que es amenazada, violentada, coaccionada, engañada o sobre ella existe abuso de poder” (p. 138).

Diversos estudios han abordado la situación de las trabajadoras del hogar en Costa Rica, particularmente de origen nicaragüense, señalando condiciones estructurales que las colocan en situaciones de alta vulnerabilidad. Estudios como los de Lerussi (2008), Franzoni et al (2009), Hidalgo Xirinachs (2016) y Romero Alvarado (2023) evidencian cómo factores como la informalidad laboral, la explotación laboral, las barreras de acceso a la justicia y la discriminación estructural contribuyen a prácticas discriminatorias y precarización sistemática.

Más recientemente, sobre todo en países europeos, algunos estudios han comenzado a analizar estas y otras dinámicas bajo el marco conceptual de esclavitud moderna. Este enfoque, impulsado por organismos internacionales como la OIT y académicos como Bales (2005), ha sido objeto de numerosas publicaciones, vinculando el concepto a la trata de personas, la esclavitud por deudas, el trabajo forzado o la explotación de migrantes o trabajadores del hogar. En el contexto regional, investigaciones como la de Piñeyro (2022), ha relacionado la esclavitud moderna con la manipulación emocional en el trabajo del hogar.

Sin embargo, en el contexto costarricense e incluso regional, por el grado de especialización y novedad del concepto, aún persiste una escasez de estudios que analicen las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar migrantes desde una perspectiva que articule el enfoque de derechos humanos con un análisis crítico de las formas de esclavitud moderna. Esta ausencia limita una comprensión profunda de las dinámicas de poder que estructuran el trabajo del hogar en contextos marcados por la migración.

En este sentido, el presente estudio busca contribuir a cerrar ese vacío, visibilizando las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar nicaragüenses en Costa Rica a partir

de sus propias voces y experiencias. Mediante el análisis de sus testimonios y de la aplicación de un enfoque basado en derechos humanos, se pretende comprender hasta qué punto estas condiciones laborales pueden ser consideradas formas de esclavitud moderna.

Objetivo General

Analizar las condiciones laborales actuales de las trabajadoras del hogar nicaragüenses en Costa Rica y su relación con prácticas de esclavitud moderna, a través de sus experiencias laborales.

Objetivos Específicos

1. Describir las trayectorias migratorias y las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar nicaragüenses en Costa Rica, a partir de sus testimonios personales y experiencias cotidianas.
2. Analizar las condiciones laborales de los trabajadores del hogar nicaragüenses en Costa Rica, incluyendo aspectos como jornadas, seguridad social, actividades realizadas, descanso efectivo, remuneración y trabajo afectivo, identificando prácticas que podrían configurar formas de esclavitud moderna.

Capítulo II. Marco Teórico, Conceptual y Legal

1. Migración Laboral Femenina y Vulnerabilidad Laboral

Según el informe sobre las migraciones en el mundo 2024, se estima que existen alrededor de unos 281 millones de migrantes internacionales, de los cuales más de 169 millones son trabajadores migrantes (OIM, 2024). En América Central, Nicaragua encabeza la lista de los países con mayores tasas de emigración, con un 21,4% de su población viviendo en el exterior, seguido de El Salvador (15%) y Honduras (10%) (Datosmacro, 2025). A diferencia de otros países del istmo, el destino migratorio de los nicaragüenses no se concentra exclusivamente en Estados Unidos. Aunque este país representa el principal destino, Costa Rica también refleja un flujo considerable, consolidándose como el segundo país de acogida más importante (Morales Gamboa, 2011).

En este contexto la migración nicaragüense hacia Costa Rica puede entenderse como uno de los flujos migratorios más representativos de la región. Entre los factores que influyen en esta dinámica se encuentra la estabilidad política y económica costarricense, así como las transformaciones estructurales de su economía desde mediados de los años ochenta, que han incrementado la demanda de mano de obra, especialmente en los sectores de comercio y servicios (Hidalgo Xirinachs, 2016). Esta demanda ha tenido repercusión en el desempeño macroeconómico del país, en el cual la población migrante nicaragüense participa de manera importante, aportando aproximadamente el 14% del Producto Interno Bruto (PIB) costarricense (Sandoval et al., 2020).

La creciente dependencia de sectores como la construcción, la seguridad privada y el trabajo del hogar se ha vinculado con modalidades de contratación caracterizadas por la falta de protección laboral y la alta informalidad (Sandoval et al., 2020).

En este marco, resulta pertinente ubicar la migración laboral femenina dentro de un enfoque más amplio de movilidad humana, entendida como el conjunto de desplazamientos de personas motivadas por razones económicas, sociales, políticas, ambientales o humanitarias. Este fenómeno abarca tanto movimientos voluntarios como forzosos, y se

manifiesta en distintas modalidades. La migración interna comprende los desplazamientos que ocurren dentro de un mismo país, frecuentemente asociados con procesos de urbanización o búsqueda de empleo. La migración internacional, por su parte, es el cruce de fronteras nacionales con la intención de residir temporal o permanentemente en otro territorio, ya sea por motivos laborales, familiares o educativos (Organización Internacional de las Migraciones, 2019).

Asimismo, existen formas de movilidad forzada, como el refugio o el desplazamiento interno, en las que las personas se ven obligadas a abandonar su lugar de origen debido a conflictos armados, persecución o desastres naturales. De manera más reciente, se han identificado también movimientos relacionados con factores ambientales o climáticos, que impulsan a las personas a migrar ante la degradación ecológica o la pérdida de medios de vida. Dentro de este espectro, la movilidad laboral temporal o estacional ocupa un lugar central en las dinámicas contemporáneas, pues responde a la búsqueda de oportunidades económicas en contextos de desigualdad estructural (Organización Internacional de las Migraciones, 2024).

Comprender esta tipificación permite contextualizar la migración laboral femenina nicaragüense hacia Costa Rica dentro de un entramado más amplio de movimientos humanos, influidos por factores económicos, históricos y sociales que atraviesan la región centroamericana (Hidalgo Xirinachs, 2016).

Según el Glosario sobre Migración de la Organización Internacional de las Migraciones (2019), la migración laboral se define como aquella en la que, “una persona se traslada a otro país o región con el objetivo de realizar una actividad remunerada” (p. 231). Esta forma de movilidad suele responder a la escasez de empleo en los países de origen y a la demanda de fuerza laboral en los países de destino. En el caso costarricense, dicha demanda se concentra especialmente en sectores de bajos salarios y alta precariedad. Un estudio exploratorio de la Organización Internacional de las Migraciones (2008), señala que la mayoría de las mujeres nicaragüenses entrevistadas mencionaron la pobreza y el

desempleo en su país como motivos principales para emigrar en busca de mejores oportunidades laborales en Costa Rica.

El informe sobre las migraciones en el mundo 2024 indica que, en los países de ingreso mediano alto como Costa Rica, los trabajadores migrantes representan alrededor del 2,2% de la fuerza laboral total, y más del 80% de ellas se emplean en sectores como la construcción y el trabajo del hogar (OIM, 2024). En este contexto la inserción laboral de las mujeres migrantes nicaragüenses se concentra principalmente en el trabajo del hogar (Romero Alvarado, 2023).

Según Estrada Téllez (2021) citando la Encuesta Continua de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de Costa Rica (INEC), en 2019 se registraron cerca de 160,000 trabajadoras del hogar en Costa Rica, de las cuales más de 40,000 eran extranjeras, principalmente nicaragüenses (alrededor del 25%). No obstante, las organizaciones sociales estiman cifras superiores. María del Carmen Cruz presidenta de ASTRADOMES, señala que, “los datos oficiales están lejos de la realidad; si hacemos el cálculo conforme las afiliadas a la asociación, aproximadamente el 75% de las trabajadoras del hogar en Costa Rica son nicaragüenses” (comunicación personal, 10 de octubre de 2024).

La alta participación de mujeres nicaragüenses en el trabajo del hogar se vincula con transformaciones de la estructura social costarricense. El aumento del nivel educativo y de la participación femenina en sectores formales como el comercio y la industria ha generado una demanda de servicios domésticos que ha sido cubierta en gran parte por mujeres migrantes, en su mayoría nicaragüenses (Hidalgo Xirinachs, 2016). Esta transformación ha beneficiado principalmente a las mujeres costarricenses, al facilitar su incorporación al mercado laboral formal.

Como señalan Martínez Franzoni et al (2009);

Si se comparan las condiciones de trabajo de las inmigrantes nicaragüenses con las de las nacionales costarricenses, las de las inmigrantes son precarias, ejemplos de estas diferencias se pueden observar en los niveles salariales menores, en el

menor número de mujeres que cuentan con seguro social y en los mayores niveles de desempleo abierto e incluso en el mismo subempleo entre ellas (2009, p.67).

Esta situación citada de Martínez Franzoni et al (2009), da cuenta de una problemática estructural, la feminización del trabajo del hogar y su relación con la desigualdad de género.

Fonseca (2008), analiza cómo en los hogares costarricenses coexisten dos estilos de vida femeninos: el de la empleadora, que promueve la equidad de género en su propio hogar, y el de la trabajadora migrante, cuya experiencia se asocia a la abnegación y la subordinación, roles históricamente asignados a la mujer. En este contexto las mujeres costarricenses emplean a mujeres migrantes, replicando patrones jerárquicos y patriarcales en el ámbito doméstico (Fonseca, 2008).

En palabras de Parella Rubio (2022), el trabajo del hogar remunerado es una de las principales salidas laborales para mujeres migrantes en contextos donde las oportunidades de regularización son limitadas. Esta concentración se sostiene en estereotipos de género y etnicidad que naturalizan su papel como cuidadoras, invisibilizando sus derechos laborales. En este sentido, Fonseca (2008) advierte que tales dinámicas refuerzan un modelo económico difícilmente compatible con la equidad de género.

A partir de estas consideraciones, la relación entre migración laboral femenina, trabajo del hogar y desigualdad estructural puede analizarse desde distintas dimensiones de vulnerabilidad. En el caso de las trabajadoras del hogar nicaragüenses en Costa Rica, destacan factores como:

1.1. Barreras administrativas y exclusión del sistema formal

Las barreras administrativas en los procesos migratorios y laborales inciden en las posibilidades de acceso a derechos fundamentales, generando condiciones de que pueden comprenderse dentro del marco de la vulnerabilidad estructural:

- 1) Requisitos burocráticos excesivos: Para obtener la residencia o un permiso de trabajo, las trabajadoras deben presentar documentación compleja, que muchas veces no poseen o que implica costos elevados (Hasbani & Ortega, 2008).
- 2) Tiempo y costo de la regularización: Los trámites son largos y costosos, lo que desalienta la formalización. Muchas trabajadoras del hogar dependen de empleadores que no están dispuestos a asumir los costos asociados a la regularización, perpetuando su condición irregular (Fonseca, 2008).
- 3) Restricciones en el acceso a la seguridad social: La Caja Costarricense del Seguro Social exige que el empleador registre y asegure a la trabajadora, pero la informalidad del sector del hogar lleva a que muchos empleadores eviten este proceso, por su parte las trabajadoras que no tienen regularización no pueden acceder a los servicios de salud y otros beneficios laborales (Romero Alvarado, 2023).

1.2. Falta de regularización migratoria: una puerta a la precarización y explotación laboral.

La ausencia de documentación o permisos laborales restringe las oportunidades de empleo y expone a las trabajadoras a condiciones laborales precarias.

- 1) Condiciones laborales adversas: Muchas veces esta falta de regularización, implica jornadas laborales excesivas sin compensación económica, salarios por debajo del mínimo legal, sin acceso a aguinaldo ni vacaciones pagadas (Romero Alvarado, 2023).
- 2) Amenazas y coacción por parte de empleadores: En algunos casos, el estatus migratorio irregular es utilizado como medio de control o intimidación por parte de empleadores, lo que provoca que ese temor a ser deportadas hace que muchas acepten condiciones abusivas sin denunciar (Fonseca, 2008).

1.3. Informalidad del sector.

El término informal tiene diferentes significados para diferentes situaciones, pero casi siempre tiene una connotación negativa, se podría decir que el sector informal se constituye como un espacio laboral no regulado por el Estado, caracterizado por la ausencia de contratos formales, protección social, visibilidad y derechos laborales básicos (Perry et al, 2008).

En el caso del Trabajo del Hogar, la informalidad es una de sus principales características. Según la Encuesta Continua de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), más del 70% de las trabajadoras del hogar no tienen contratos formales, ni acceso a derechos laborales básicos como el seguro social, vacaciones pagadas o salario mínimo (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2021).

Esta situación repercute en la calidad de vida y en la dignidad de las trabajadoras, al limitar su reconocimiento como sujetas plenas de derechos (Fernández, 2021).

2. Marco Legal y Protección de Derechos Humanos Laborales

En los últimos años, el derecho internacional ha experimentado una revalorización de los derechos laborales. Este reposicionamiento responde a la necesidad de aproximarse a las diversas realidades sociales, con el fin de otorgar mayor satisfacción a las necesidades del trabajador. En este contexto surge el enfoque de los derechos humanos laborales, entendido como una evolución del derecho laboral clásico hacia una perspectiva más integral y protectora de la dignidad humana (Magallanes, 2016).

Los derechos humanos laborales según Magallanes (2016) son definidos como, “todos aquellos derechos humanos vinculados al mundo del trabajo, cuyo propósito es posibilitar condiciones mínimas satisfactorias de trabajo” (p.369). Esta categoría permite conectar el ámbito del trabajo con el núcleo de los derechos fundamentales, superando la lógica meramente contractual o legalista que ha caracterizado históricamente al derecho laboral.

De acuerdo con Canessa Montejo (2012) y la Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México (2016), el origen de estos derechos se remonta a la Constitución

Alemana de Weimar en 1919, y en el Tratado de Versalles del mismo año, en el cual se establece la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como órgano encargado de regular las condiciones laborales a nivel internacional.

No obstante, la verdadera reflexión en torno a estos derechos cobra fuerza tras los equilibrios políticos y económicos posteriores a la Segunda Guerra Mundial. Los profundos cambios en el mercado laboral, la reorganización del trabajo, y la creciente participación de las mujeres en los procesos productivos han puesto en cuestión la vigencia del marco jurídico tradicional de las relaciones laborales. En este punto, se abre paso a la categoría de derechos humanos laborales como un puente entre las normas internacionales y la realidad cotidiana del trabajo (Magallanes, 2016).

En este sentido Magallanes (2016), reflexiona que, “los derechos humanos trascienden a la vida de una comunidad para proyectarse en los espacios laborales por medio de los derechos humanos, como la expresión en el ámbito del trabajo, de los derechos humanos en general y encarnados en la persona de trabajador” (p. 371). Así, derechos que históricamente han sido exigidos frente a los Estados, hoy también se reconocen frente a los empleadores y el espacio laboral cotidiano.

Este enfoque se respalda en diversos instrumentos internacionales que reconocen como titular de estos derechos a la persona humana, entre ellos:

- Declaración universal de Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Carta de la Organización de Estados Americanos.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo, como órgano especializado del sistema de las Naciones Unidas, ha establecido un cuerpo normativo que constituye el

contenido del derecho internacional en materia de derechos humanos laborales. Los convenios de la OIT abordan temas como la abolición del trabajo forzoso, la igualdad en el trabajo, no discriminación, la libertad sindical, los salarios, la seguridad y salud y la seguridad social.

La OIT justifica su intervención señalando que existen condiciones de trabajo que implica tal grado de injusticia, miseria y privaciones, que suponen una amenaza a la paz y la armonía universal, por lo que considera urgente mejorar dichas condiciones desde un enfoque de derechos humanos.

En el caso de Costa Rica, el país ha ratificado los siguientes instrumentos fundamentales de la OIT:

- C029- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.
- C087- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.
- C098- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.
- C100- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951.
- C105- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957.
- C111- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.
- C138- Convenio sobre la edad mínima, 1873.
- C182- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.
- C189- Convenio sobre trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011.

Dado este marco, resulta imprescindible justificar el uso de esta categoría de derechos humanos laborales como enfoque analítico para el estudio de las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar nicaragüenses en Costa Rica. Abordar el tema desde esta perspectiva ofrece un marco normativo y ético más sólido que el derecho laboral clásico, al reconocer que el trabajo digno constituye un derecho fundamental, además, desde esta perspectiva, las situaciones de precariedad, falta de reconocimiento o restricciones en el ejercicio de derechos se entienden en relación con principios de dignidad

humana y justicia laboral y no como simples omisiones normativas (Consejo de Derechos Humanos, 2018).

Asimismo, este enfoque favorece la consideración del hogar como un espacio que involucra sujetos de derechos y, por tanto, como un ámbito que requiere marcos regulatorios que atiendan sus particularidades de manera integral, sin exclusiones ni discriminaciones que perjudiquen a unas personas sobre otras (Magallanes, 2016).

La Organización Internacional del Trabajo ha señalado que las trabajadoras del hogar migrantes enfrentan condiciones particulares de vulnerabilidad y ha destacado la importancia de fortalecer tanto la legislación como las políticas públicas orientadas a su protección (OIT, 2022). En esta línea, el Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, ratificado por Costa Rica en 2014, subraya la necesidad de promover condiciones laborales adecuadas, acceso a la protección social y mecanismos efectivos de justicia laboral, elementos que adquieren relevancia en contextos marcados por informalidad o discriminación (OIT, 2014).

Sin embargo, como advierte Romero Alvarado (2023), a pesar de los avances normativos, la implementación efectiva de estos estándares continúa enfrentando desafíos, especialmente en el caso de mujeres migrantes en situación migratoria irregular. No obstante, precedentes internacionales, como el caso judicial contra Mugambe en el Reino Unido (Reino Unido, 2025), muestra que existen vías judiciales que han permitido avanzar en la justiciabilidad de los derechos en contextos relacionados con el trabajo del hogar y situaciones contemporáneas de explotación.

3. Condiciones Laborales de las Trabajadoras del Hogar Migrantes

Las trabajadoras del hogar han ocupado históricamente un lugar relevante en las economías y sociedades particularmente en contextos con alta recepción de población en movilidad humana (Lerussi, 2016). Tal cómo se planteó en la problematización, en Costa Rica las mujeres nicaragüenses representan una parte importante de la fuerza laboral dedicada a este sector. Estudios como los de Lerussi (2008), Franzoni et al (2019), Hidalgo

Xirinachs (2016) y Romero Alvarado (2023) han descrito distintas características de sus condiciones laborales, señalando que estas se desarrollan en escenarios donde pueden presentarse limitaciones respecto al ejercicio pleno de derechos. Aunque el marco normativo costarricense y los tratados internacionales suscritos por el Estado establecen disposiciones orientadas a su protección, las dinámicas reales de empleo muestran áreas de interés que requieren ser examinadas. A continuación se presentan algunos ejes que permiten situar los aspectos centrales de estas condiciones laborales.

3.1. Condiciones de contratación

Alemán Mena define el contrato de trabajo como, “(...) el convenio verbal o escrito entre un empleador y un trabajador, por el cual se establece entre ellos una relación laboral para ejecutar una obra o prestar personalmente un servicio” (2015, p.112). Esta definición ofrece un punto de partida para comprender el marco formal que regula la vinculación entre empleadores y trabajadoras del hogar, así como los alcances y límites que dicho acuerdo adquiere en la práctica.

En diversas investigaciones se señala que la forma en que se establece esta relación laboral influye en la configuración de las condiciones de trabajo. Aunque el Código de Trabajo costarricense exige la formalización por escrito (art.101), la persistencia de acuerdos verbales continúa siendo documentada. Romero Alvarado (2023) expone que esta modalidad puede abrir un espacio a prácticas que se alejan de lo previsto en la normativa. Desde esta perspectiva, el análisis de los procesos de contratación permite explorar la manera en que se estructuran los vínculos laborales y sus posibles implicaciones que dichas formas adquieren para las trabajadoras del hogar en movilidad humana.

En relación con los estándares internacionales, el Convenio 189 de la OIT no prohíbe explícitamente la celebración de los contratos verbales, pero recomienda avanzar hacia la obligatoriedad de acuerdos escritos. En este sentido, Costa Rica se distingue en Centroamérica por prohibir los contratos verbales en el trabajo del hogar, a diferencia de Nicaragua (artículo 24, inciso b del Código del Trabajo) y Guatemala (artículo 27, inciso b del Código del Trabajo), donde esta forma de contratación se mantiene vigente. Esta

diferencia normativa puede interpretarse como parte de los esfuerzos por aproximar la legislación nacional a las recomendaciones internacionales.

3.2. Salario y actividades realizadas

El Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la protección del salario y ratificado por Costa Rica el 2 de junio de 1960, define el salario como toda remuneración o ganancia que pueda evaluarse en efectivo y que se fija por acuerdo o por disposición legal. Esta remuneración es debida por un empleador a una persona trabajadora, a cambio del trabajo efectuado o por los servicios prestados. Esta noción permite situar el marco general en el que se conciben las remuneraciones en los distintos sectores laborales, incluido el trabajo del hogar.

En el caso de las trabajadoras del hogar, el salario mínimo establecido para la ocupación (aproximadamente 474,30 dólares estadounidenses) se ubica entre los más bajos del mercado laboral costarricense, investigaciones como la de Romero Alvarado (2023) señala que en la práctica pueden registrarse pagos inferiores. Cruz Martínez (2021), citada por Romero Alvarado (2023) señala, “la mayor vulneración que existe en las provincias aledañas al área metropolitana es referente al salario, algunas afiliadas comentan que se les remunera solo la tercera parte del salario mínimo” (p.85). Estas experiencias contribuyen a contextualizar el entorno económico en el que se desempeña esta población trabajadora.

También se ha descrito la presencia del salario en especie, que la mayoría de veces solo es aplicado para las trabajadoras que residen en la casa del empleador y que incluye el alojamiento y la alimentación, también las termina afectando (Consejo de Derechos Humanos, 2018). Fonseca (2008) plantea que esta modalidad puede estar asociada a una mayor explotación, ya que las trabajadoras se pueden ver obligadas a la realización de tareas adicionales, como el cuidado de personas, sin que exista una remuneración específica por esas tareas. La distinción entre las funciones propias del trabajo del hogar, definidas por el artículo 101 del Código del Trabajo de Costa Rica, y otras labores de acompañamiento o cuidado, aparece como un punto relevante en la literatura.

El testimonio de Melva, citado en Romero Alvarado (2023), ilustra como la asignación simultánea de múltiples responsabilidades puede extenderse más allá de lo acordado contractualmente, lo que permite comprender la complejidad de las prácticas laborales que se desarrollan en el sector, “en esa casa con el salario de una persona tenían una trabajadora doméstica, además de una niñera de día y una de noche” (p.86).

3.3. Jornadas laborales

Las jornadas laborales se definen como el periodo en que la persona trabajadora permanece a disposición del empleador para cumplir con sus funciones, tal como lo define Malespín Martínez (2005, p. 49). Las legislaciones de la región suelen alinearse con los estándares internacionales promovidos por la OIT que delimitan la jornada ordinaria en torno a 8 horas diarias y 48 horas semanales, incluyendo excepciones en regímenes especiales.

Para el trabajo del hogar, el artículo 105 del Código de Trabajo costarricense, establece límites específicos respecto a la duración máxima de la jornada (máximo 48 horas semanales). Sin embargo, diversos estudios describen que, en la práctica, las horas efectivamente trabajadas pueden extenderse, especialmente cuando las trabajadoras residen en la casa del empleador. Cruz Martínez (2021), citada por Romero Alvarado (2023), señala la existencia de casos donde las jornadas superan las doce horas diarias, con una aplicación irregular de los descansos establecidos legalmente (p. 87).

El testimonio de Aleyda citada en Romero Alvarado (2023), muestra como la carga legal condiciona los tiempos de descanso y la duración de la jornada, lo que permite observar la variabilidad de las experiencias cotidianas dentro del sector:

En ese trabajo eran cinco personas, la casa era grandísima, trabajaba de 6 de la mañana a 10 de la noche, se me daba buen trato, pero terminaba muy cansada, por lo cual solo trabajé año y medio. Ahora tengo un año de trabajo aquí, en la casa son tres personas incluyendo una niña de 10 años. Este trabajo es un poco cansado ya que trabajo de las 5:30 a.m hasta las 10:00 p.m. sin descanso, porque la señora es bien

exigente con la limpieza de la casa. El esposo tiene una empresa en Nicaragua y cuando llega aquí me acuesto hasta las 12 de la noche. (2023, p.87).

En este marco la referencia del Convenio 187 de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, que Costa Rica no ha ratificado, proporciona elementos para reflexionar sobre la importancia de la salud y seguridad en el trabajo en relación con estas dinámicas (Romero Alvarado, 2023).

3.4. Seguridad Social

La seguridad social es reconocida como un derecho humano en los marcos internacionales y nacionales. El Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Convenio sobre Seguridad Social de 1952) establece la protección de todas las personas trabajadoras frente a los riesgos derivados de su actividad laboral. Asimismo, el Convenio 189 de la OIT, norma central en materia de derechos laborales para quienes realizan trabajo del hogar, incorpora en su artículo 14 disposiciones específicas para garantizar que las trabajadoras del hogar accedan a sistemas de seguridad social en condiciones equivalentes a las del resto de trabajadores.

En Costa Rica el artículo 104 del Código de Trabajo dispone que toda persona trabajadora debe ser registrada en la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) dentro de los primeros ocho días hábiles de la relación laboral. No obstante, registros administrativos y fuentes periodísticas indican que la cobertura efectiva para las trabajadoras del hogar en movilidad humana sigue siendo limitada. El Confidencial (2021) señala que aproximadamente una de cada tres cuenta con seguro social y datos de la CCSS registraban 10.560 trabajadoras del hogar extranjeras inscritas en junio de 2021. Estas cifras sirven para dimensionar las dinámicas de cobertura en el sector.

La omisión del aseguramiento repercute en el acceso a servicios médicos y en la regularización migratoria, además de generar efectos en el derecho a una pensión. Romero Alvarado (2023), en su investigación sobre la situación jurídica de este grupo menciona prácticas como la declaración de salarios inferiores a los reales o la promoción de seguros

voluntarios, que no ofrecen protección completa. Según Cruz Martínez citada en Romero Alvarado (2023), los bajos salarios pueden influir en que algunas trabajadoras aceptan no ser aseguradas para evitar deducciones.

Hidalgo Xirinachs (2016. p.154), recoge testimonios que muestran cómo situaciones de enfermedad o embarazo pueden derivar en despidos, lo que evidencia la importancia de este componente como parte de las condiciones laborales del sector.

3.5. Violencia laboral

El trabajo del hogar se desarrolla en un espacio privado, lo que puede generar relaciones laborales marcadas por asimetrías. En este contexto, distintas investigaciones han documentado la presencia de manifestaciones de violencia física, psicológica o sexual. Testimonios recopilados por Sandoval (2000) y por Hidalgo Xirinachs (2016) describen situaciones de acoso sexual, control sobre decisiones personales o maltrato verbal. Por su parte Romero Alvarado (2023) registra relatos que incluyen experiencias de abuso físico y psicológico, lo que permite observar la variedad de formas en que estas dinámicas pueden aparecer.

El Convenio 190 de la OIT sobre el Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo reconoce la violencia y el acoso en el mundo del trabajo como vulneraciones a los derechos humanos, aunque Costa Rica no lo ha ratificado. Este marco internacional proporciona herramientas conceptuales para situar estas prácticas dentro de un análisis más amplio sobre las condiciones laborales.

3.6. El trabajo afectivo-emocional

Una categoría relevante para analizar el trabajo del hogar es la del trabajo afectivo o emocional, ampliamente trabajada en la sociología del trabajo y los estudios feministas. Hochschild (2012) describe este tipo de actividad como el manejo de emociones propias y ajenas para sostener interacciones y ambientes específicos en contextos laborales, particularmente en ocupaciones altamente feminizadas.

Piñeyro (2022) señala que, en el caso del trabajo del hogar en contextos migratorios, este componente emocional se entrelaza con las tareas materiales y requiere una presencia afectiva considerable. Esto puede traducirse en una disposición emocional permanente hacia las familias empleadoras y hacia las personas a quienes brinda cuidado. La literatura también destaca que esta forma de trabajo suele permanecer poco reconocida o no remunerada, pese a su importancia en la dinámica cotidiana de los hogares empleadores (Hochschild, 2008).

Además, Piñeyro (2022) señala que esta dimensión emocional puede actuar como un mecanismo que dificulta la delimitación entre las relaciones personales y laborales. La idea de que la trabajadora forma parte de la familia puede influir en la manera en que se negocian límites y se expresan demandas laborales, Piñeyro (2022) añade que estas dinámicas pueden generar sentimientos de lealtad o culpa que impactan en la capacidad de reclamar derechos.

Desde esta perspectiva, las reflexiones sobre el trabajo afectivo permiten considerar elementos relevantes para el análisis del trabajo del hogar, especialmente en torno a las interacciones entre dinámicas emocionales, relaciones laborales y posibles escenarios de dependencia o vulnerabilidad.

4. Esclavitud Moderna y Trabajo del Hogar

El concepto de esclavitud moderna ha sido adoptado en estudios contemporáneos para referirse a formas actuales de control coercitivo laboral y explotación extrema que, si bien no coinciden exactamente con la esclavitud legalmente abolida, reproducen estructuras similares de control, deshumanización y negación de derechos. Según la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud (2018), a pesar de su prohibición como norma del derecho internacional consuetudinario de aplicación universal, la esclavitud sigue siendo una de las violaciones más graves de los derechos humanos en la economía mundial. Aunque ya no existe legalmente el derecho de propiedad sobre las personas, ha sido sustituido por muchas formas diferentes de coacción y control, incluyendo

el trabajo forzado, la trata de personas y la servidumbre doméstica, entre otras (Anti-Slavery International, 2025).

Aunque el término esclavitud moderna no corresponde a una categoría jurídica formal en la mayoría de los sistemas jurídicos, su utilidad analítica ha sido reconocida ampliamente. Como señala Piñeyro (2022), “si bien no es un concepto legal, se utiliza para englobar una serie de aspectos a tomar en cuenta para analizar las condiciones de dominación y opresión en la que se encuentran muchas personas” (p.138). Desde esta perspectiva, la noción de esclavitud moderna permite visibilizar situaciones que, aun estando al margen de la legalidad formal, representan graves violaciones a los derechos humanos.

En el trabajo del hogar, la literatura identifica manifestaciones de estas formas contemporáneas de explotación que incluyen la restricción de la libertad de circulación, impago o retención de salarios, remuneración en especie (como comida o alojamiento), distintas formas de violencia y coacción para continuar en condiciones laborales adversas (anti-slavery, 2025, OIT, 2022). De acuerdo con la OIT, la presencia de una o más de estas condiciones puede constituir explotación, especialmente cuando la persona trabajadora no dispone de alternativas reales ni control sobre aspectos esenciales de su vida laboral y personal (Consejo de Derechos Humanos, 2018).

En decisiones relevantes, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha identificado indicadores útiles para analizar situaciones de esclavitud doméstica, particularmente en el caso de trabajadoras del hogar migrantes. Entre estos se mencionan la vulnerabilidad estructural, las limitaciones a la libertad personal, la afectación a la dignidad humana, jornadas laborales excesivas, ausencia o insuficiencia de remuneración y percepción de permanencia forzada en la situación (Consejo de Derechos Humanos, 2018).

Anderson (2000) destaca que las trabajadoras del hogar, en su mayoría mujeres y, en muchos contextos, migrantes, enfrentan condiciones específicas de vulnerabilidad asociadas a factores estructurales. En primer lugar, la naturaleza del trabajo, ejercido dentro de hogares privados, limita la supervisión estatal y sindical. En segundo lugar, la relación

laboral suele inscribirse en dinámicas afectivas o paternalistas que pueden invisibilizar jerarquías de poder. Anderson (2000) señala que, “el trabajo doméstico ha sido históricamente devaluado, invisibilizado y realizado por mujeres pobres, migrantes o racializadas, lo que lo convierte en un terreno fértil para formas contemporáneas de esclavitud” (p.4). Esta situación puede intensificarse en contextos de irregularidad migratoria (Consejo de Derechos Humanos, 2018).

El hogar, como espacio no sujeto usualmente a inspecciones laborales, constituye un ámbito con escasa supervisión institucional. En muchos países, la normativa impide el ingreso de autoridades laborales a residencias privadas, dificultando la verificación de las condiciones de trabajo (Consejo de Derechos Humanos, 2018). La actividad suele desarrollarse también al margen de regulaciones efectivas, lo que permite la persistencia de prácticas sin garantías mínimas (OIT, 2018).

En estos entornos, el empleador puede concentrar distintos niveles de control sobre aspectos laborales de la trabajadora, como la movilidad, alimentación, tiempos de descanso y hasta la comunicación, lo que ha sido señalado como un factor que contribuye a dinámicas cercanas al trabajo forzoso (Consejo de Derechos Humanos, 2018). La Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre las formas contemporáneas de esclavitud (2018), observa que las trabajadoras del hogar migrantes pueden enfrentar riesgos particulares asociados al aislamiento y la dependencia económica o emocional respecto al empleador, así como dificultades para acceder a mecanismos de denuncia o protección.

Este análisis invita también a revisar críticamente el término “trabajo doméstico”. Su origen etimológico proviene del latín *domus*, que significa casa, entendido en la Roma clásica como espacio de organización bajo la autoridad del *pater familias*, quien ejercía autoridad sobre mujeres, hijos e incluso personas esclavizadas. Dentro de este sistema, el trabajo realizado al interior del *domus* estaba jerárquicamente subordinado a la esfera pública, invisibilizado como labor productiva y asignado culturalmente a las mujeres. La literatura feminista ha señalado que esta asociación contribuyó a la feminización y desvalorización de estas labores (Federici, 2018). En la actualidad, la persistencia de esa

carga simbólica se refleja en la dificultad para incorporar plenamente estas actividades en los marcos laborales y en la tendencia a considerarlas parte de los roles “naturales” asignados a las mujeres (Pérez Orozco, 2019). Gilligan (1993) subraya que, “al seguir llamándolo doméstico, continuamos atando esta labor a la esfera privada, negándole su dimensión laboral y social, e impidiendo que se reconozca como trabajo con plenos derechos”.

En Costa Rica, el uso oficial del término “doméstico” en el Código del Trabajo se inserta en esta tradición conceptual y remite a una estructura histórica que ha legitimado relaciones de control, ocultando su carácter laboral, político y social. En consecuencia, el uso del término “trabajo del hogar” en esta investigación no es solo una decisión terminológica, sino una toma de posición política y analítica frente a posibles formas modernas de explotación. Referirse de manera más explícita a su carácter laboral y a su dimensión social y política es necesario para su reconocimiento como trabajo con derechos (Pérez Orozco, 2019).

En el plano jurídico, la literatura identifica vacíos de protección que contribuyen a la vulnerabilidad de estas trabajadoras. El informe Estimaciones Mundiales sobre Esclavitud Moderna de la OIT señala que al rededor de 1,4 millones de personas están sometidas a trabajo forzoso en el trabajo del hogar, dentro de un total de 17,3 millones de personas explotadas en el sector privado (OIT, 2022). Asimismo, Anti-Slavery International (2025) observa que, en muchos países las trabajadoras del hogar no son formalmente reconocidas como tales, lo que dificulta el acceso a derechos laborales y limita la efectividad de la normativa existente.

La OIT (2022) en el informe Estimaciones Mundiales sobre Esclavitud Moderna (2022) propone distintas prioridades para abordar la esclavitud moderna hacia 2030, entre ellas:

- Garantizar derechos laborales fundamentales, como la libertad sindical y la negociación colectiva.

- Ampliar la protección social, especialmente para personas trabajadoras migrantes y de la economía informal.
- Fortalecer las inspecciones laborales, ampliándose al sector y capacitándose para detectar casos antes de que se agraven.
- Promover una contratación ética y eliminar prácticas abusivas en los procesos de empleo.
- Asegurar la aplicación efectiva de la ley, incluyendo sanciones y condenas por delitos de trabajo forzoso.
- Proteger a las personas migrantes, independientemente de su estatus migratorio.
- Combatir la esclavitud en cadenas de suministros, especialmente en sectores informales y de alto riesgo.

Desde este conjunto de aportes, la categoría de esclavitud moderna ofrece un marco analítico que permite examinar el trabajo del hogar a partir de la intersección entre género, migración y clase. Su utilización posibilita describir prácticas que pueden ser consideradas abusivas, situándose en procesos históricos más amplios de desigualdad y control. Este enfoque contribuye a visibilizar estas dinámicas y a generar herramientas conceptuales para el análisis de relaciones laborales que continúan presentando desafíos en materia de derechos humanos.

Capítulo III. Método

Esta investigación adopta un enfoque metodológico cualitativo, adecuado para el estudio de fenómenos sociales complejos desde distintas perspectivas. Se prioriza la voz de las personas participantes, así como el análisis del contexto social, cultural, legal y económico en el que se insertan. A diferencia de enfoques más estructurados, el cualitativo flexible e inductivo permite ajustar la estrategia metodológica conforme avanzan los hallazgos (Denzin y Lincoln, 2018).

El interés de explorar las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar nicaragüenses en Costa Rica, y su posible vinculación con prácticas de esclavitud moderna, desde las propias experiencias de estas mujeres, justifica el uso de un enfoque que valore los significados subjetivos y las dinámicas contextuales. Esta estrategia permite integrar diversas técnicas y fuentes de información, facilitando una comprensión más rica del fenómeno (Mason, 2002).

La investigación tiene un alcance transversal y se centra en las experiencias individuales de las participantes, contextualizadas en sus entornos socioeconómicos, históricos y legales.

Participantes

Informantes

Se trabajó con una muestra cualitativa de cinco mujeres nicaragüenses empleadas actualmente como trabajadoras del hogar en Costa Rica. La selección fue intencional, buscando diversidad en cuanto a edad, situación migratoria y modalidad laboral.

Criterios de inclusión

- Nacionalidad: Mujeres nicaragüenses.
- Situación migratoria: Regular e irregular.

- Modalidad laboral: Trabajadoras del hogar en modalidad con dormida o con salida diaria.
- Edad: Entre 27 y 68 años.

En la tabla 2 se detalla cuáles fueron las características de las entrevistadas a partir de los criterios de inclusión:

Tabla 2

Características de las participantes

Características	Macarena	Mercedes	Carmen	Rosario	Miranda
Lugar de origen	Granada	León	Matagalpa	Managua	Managua
Situación migratoria	Regular	Irregular	Irregular	Irregular	Regular
Modalidad laboral	Modalidad con dormida	Modalidad con dormida	Modalidad con salida diaria	Modalidad con dormida	Modalidad con salida diaria
Edad	27 años	55 años	45 años	68 años	36 años
Escolaridad	Sexto grado de primaria	Primer grado de primaria	Primer año de secundaria	Cuarto grado de primaria	Secundaria completa
Familia	Casada, 1 hija	Divorciada, 2 hijos	Divorciada, 1 hijo	Divorciada, 5 hijos	Divorciada, 3 hijos

Nota: Elaboración del autor, en base a datos de las entrevistas.

Este número de participantes permitió obtener una variedad de experiencias y alcanzar una saturación teórica sin perder profundidad en los testimonios.

Instrumento de Recolección de Datos

Se utilizó la entrevista a profundidad como principal instrumento, permitiendo explorar las experiencias personales y significado desde una perspectiva subjetiva y contextualizada. El guión (ver anexo 2), diseñado con cinco ejes temáticos, fue previamente piloteado con dos mujeres de características similares para evaluar la pertinencia y claridad de las preguntas, así como la coherencia del flujo conversacional.

Ejes temáticos:

1. Trayectoria migratoria y condiciones del contexto: Se abordaron los motivos que impulsaron la salida de Nicaragua, el proceso migratorio hacia Costa Rica, el estatus migratorio actual y los principales desafíos enfrentados en el país de destino, tanto en el ámbito legal como social y económico.
2. Condiciones y experiencias laborales: Se indago sobre la jornada de trabajo, las tareas asignadas, la forma de trato recibido por las personas empleadoras, las condiciones de remuneración y las posibilidades percibidas para ejercer o reclamar derechos laborales.
3. Situaciones de vulnerabilidad y dependencia: A partir de los relatos cotidianos, se exploraron formas de dependencia económica o emocional, restricciones sobre el uso del tiempo o los desplazamientos, y obstáculos para la autonomía personal.
4. Indicadores de esclavitud moderna: Se examinaron experiencias que, pudieran estar asociadas a formas extremas de explotación, como condiciones degradantes, amenazas, violencia o limitaciones a la libertad de movimiento, en relación con los indicadores internacionales sobre trabajo forzoso y esclavitud moderna.
5. Redes de apoyo y agencia: Se buscó comprender el papel de las redes personales, comunitarias o institucionales en la generación de estrategias de afrontamiento y protección, así como en el fortalecimiento de la capacidad de acción individual o colectiva.

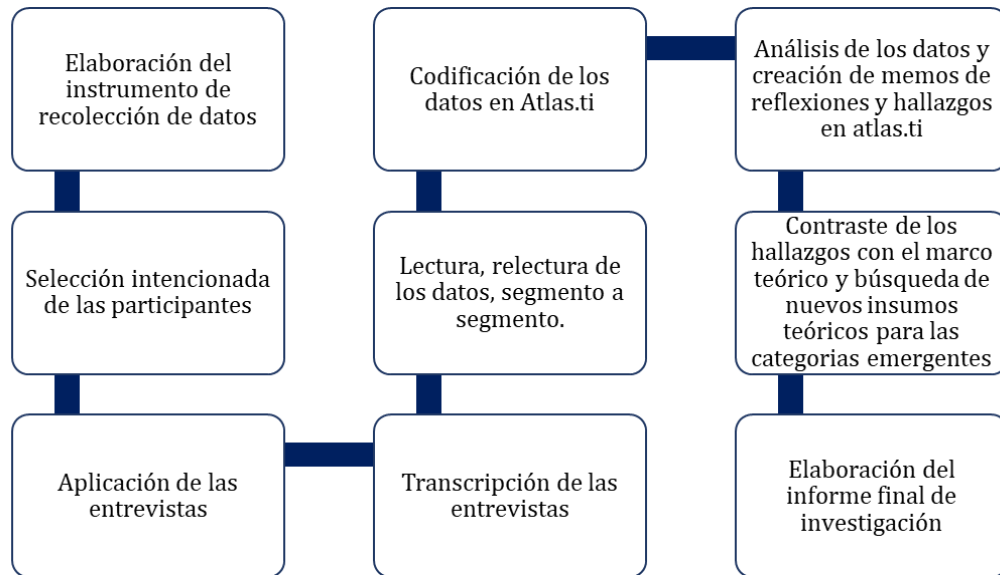
Las entrevistas se realizaron principalmente en la sede de la Asociación de Trabajadoras Domésticas en San José, un espacio seguro y de confianza. Una entrevista adicional se llevó a cabo en un restaurante en el parque central de San José, procurando un ambiente privado y cómodo para la participante.

Consideraciones Éticas

Dado que se trabaja con una población en condición de movilidad humana y potencial vulnerabilidad, se atendieron rigurosamente los principios éticos de respeto, confidencialidad y no maleficencia, basados en los criterios del Informe Belmont:

- Obtención de consentimiento informado escrito.
- Uso de seudónimos para proteger la identidad de las participantes.
- Flexibilidad en los horarios de entrevistas, priorizando la comodidad y seguridad de las participantes.

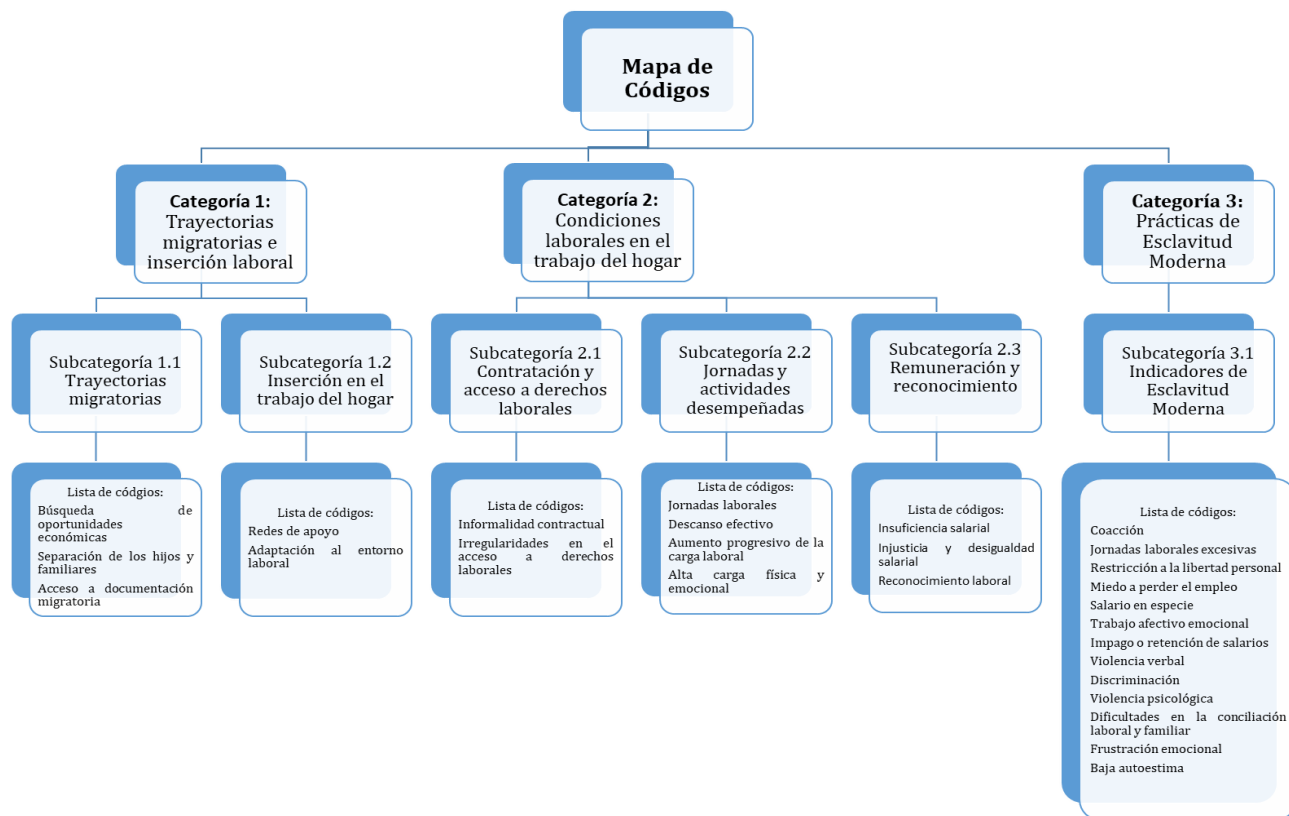
Procedimiento



Análisis de Datos

Las entrevistas fueron transcritas mediante la herramienta TurboScribe y posteriormente analizadas mediante una codificación abierta en el software Atlas.ti, a partir de un examen detallado de los datos segmento por segmento. Este proceso permitió identificar unidades de significado y asignarles códigos iniciales de forma inductiva. Posteriormente, los códigos fueron organizados y recategorizados, según su afinidad temática, dando lugar a tres categorías principales: trayectorias migratorias e inserción laboral, condiciones laborales en el trabajo del hogar y prácticas de esclavitud moderna. Esta estructura facilita una comprensión más articulada de los datos y una mejor vinculación entre los códigos y subcategorías.

A continuación, se presenta un esquema que muestra el orden y relación entre las categorías, subcategorías y códigos analizados.



Para una descripción detallada de los códigos y sus definiciones, puede consultar el anexo 4.

Capítulo IV. Resultados Cualitativos

El apartado de resultados presenta el análisis realizado a través de las entrevistas en profundidad con trabajadoras del hogar nicaragüenses en Costa Rica. En esta sección se exponen los hallazgos organizados en tres secciones que abordan, de manera complementaria, los principales ejes que estructuran su experiencia migratoria y laboral.

La primera sección, *trayectorias migratorias e inserción laboral*, se orienta a examinar los recorridos personales, familiares, y laborales que configuran los procesos de movilidad humana y su incorporación al trabajo del hogar en Costa Rica. A través de esta sección, se busca describir sus trayectorias migratorias, es decir, los factores que impulsan la movilidad humana, las implicaciones sociales y emocionales del desplazamiento, y las formas en que las participantes se insertan al mercado laboral.

El segundo capítulo, condiciones laborales en el trabajo del hogar, se centra en el estudio de las circunstancias bajo las cuales se desarrolla la relación humano-laboral, atendiendo a los elementos que definen la formalidad o informalidad del vínculo laboral, las características de las jornadas y las actividades desempeñadas, así como las formas de remuneración y reconocimiento. Este apartado busca describir cómo se configuran las condiciones laborales.

El tercer capítulo, prácticas de esclavitud moderna, aborda los indicios y manifestaciones de dominación, control y negación de derechos presentes en las experiencias laborales de las participantes. A partir de los indicadores propuestos por la Relatora Especial sobre las formas Contemporáneas de Esclavitud y por la Organización Internacional del Trabajo, se analizan prácticas como la coacción, la restricción de la libertad personal, el impago o retención de salarios, la instrumentalización del vínculo afectivo y las diversas formas de violencia que emergen en el contexto del trabajo del hogar.

En conjunto, estos tres capítulos permiten desplegar un análisis que transita desde las trayectorias personales y migratorias hacia las condiciones laborales del trabajo y las

posibles expresiones de esclavitud contemporánea, ofreciendo una visión integral del fenómeno desde las experiencias de las propias trabajadoras.

Sección 1: Trayectorias Migratorias e Inserción Laboral

¿Cómo se presentan las trayectorias migratorias y los procesos de inserción laboral de las trabajadoras del hogar nicaragüenses en Costa Rica? ¿De qué manera los recorridos personales, familiares y laborales de estas mujeres configuran los primeros eslabones de posibles situaciones de vulnerabilidad y explotación? Este capítulo propone examinar esas preguntas a partir de dos dimensiones estrechamente relacionadas: *la trayectoria migratoria*, concebida como el conjunto de experiencias, decisiones y etapas que conforman el proceso de movilidad humana (Ariza, 2023), y la *inserción laboral*, entendida como el proceso de incorporación al mercado laboral o la realización del derecho humano al trabajo (Maguid y Salinas Ulloa, 2010).

Ambas categorías se abordan de manera conjunta, ya que la movilidad humana de las mujeres migrantes no concluye con el cruce de las fronteras, sino que se prolonga en su experiencia laboral y en las formas en que el sistema social las recibe, integra o excluye.

1.1 Trayectorias Migratorias

Las trayectorias migratorias de las trabajadoras del hogar nicaragüenses responden, principalmente, a una *migración laboral de carácter económico y familiar*, impulsada por la falta de oportunidades en su país de origen y por la estabilidad económica y demanda constante de fuerza de trabajo en Costa Rica (Hidalgo Xirinachs, 2016; Fernández, 2021). Un estudio de la Organización Internacional para las Migraciones (2008), muestra que la mayoría de las mujeres nicaragüenses emigran buscando escapar de la pobreza y el desempleo, y acceder a mejores oportunidades laborales.

En los relatos, la decisión de migrar se presenta como una estrategia de sobrevivencia ante la precariedad económica y como una apuesta por el bienestar de los hijos. Mercedes

(55 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con dormida adentro²) lo resume así: “yo vine acá a Costa Rica a buscar trabajo, porque en Nicaragua la situación económica está muy dura”.

De forma similar, Macarena (27 años, Estatus Migratorio regular, modalidad con dormida adentro) describe su desplazamiento como un proyecto de vida familiar:

Yo vine acá prácticamente a buscar trabajo para implementar un futuro mejor, cuando decidí venirme de Nicaragua hacia Costa Rica, fue para buscar un proyecto de vida, para mi hija y mi familia.

Miranda (36 años, Estatus Migratorio regular, modalidad con salida diaria³) también vincula la decisión migratoria con el deseo de mejorar sus condiciones de vida:

Cuando nació mi segundo hijo, decidí venirme con mi pareja de ese entonces, cuando fuimos viendo que la situación en nuestro país de origen se iba complicando, decidimos venirnos acá a Costa Rica a trabajar, a buscar algo mejor y así empezó mi experiencia aquí en Costa Rica.

Estas narrativas muestran cómo las trayectorias migratorias de las participantes se configuran como una acción planificada, impulsada por la necesidad económica, pero también como una decisión profundamente afectiva. Sin embargo, esta movilidad tiene un alto costo emocional asociado a la *separación familiar*, una constante en los testimonios de las participantes:

Macarena (27 años, Estatus Migratorio regular, modalidad con dormida adentro) expresa el dolor de la distancia con su hija:

Ha sido duro, el dejar a mi hija y familiares allá y todos esos años que uno pierde de verlos crecer por la necesidad económica, pero uno llena eso, dándoles otra calidad

² La expresión “modalidad con dormida adentro” se refiere a la forma de trabajo en la que la persona empleada del hogar reside en el hogar donde labora, permaneciendo allí durante la semana laboral.

³ La modalidad con salida diaria se refiere a trabajadoras del hogar que laboran durante el día y regresan a su domicilio al finalizar la jornada.

de vida y oportunidades, pero no se puede devolver el tiempo que uno no comparte con ellos y eso es lo que más duele.

Carmen (45 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con salida diaria) recuerda los primeros meses de trabajo marcados por la angustia de haber dejado a su bebé de cinco meses en Nicaragua:

Por medio de Carolina conseguí entrar a trabajar a esa casa, pero fueron meses terribles, era un trabajo donde sufrí demasiado, porque había dejado a mi bebé teniendo cinco meses de nacido.

Rosario (68 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con dormida adentro) comparte una experiencia similar:

Cuando me separé de mi esposo, tuve que venirme a trabajar acá a Costa Rica, deje a mi hija pequeña con mis cinco hijos que ya estaban grandes allá, pero tenía que trabajar aquí para poder mandarle dinero a mi hija.

Estas experiencias ilustran lo que Fernández (2021) describe como un dilema de la movilidad humana femenina: mientras las mujeres migrantes asumen el rol económico del hogar, el rol de cuidado se mantiene a distancia, configurando lo que Parella Rubio (2022) llama familias transnacionales del cuidado. Este modelo (también asociado a las cadenas globales de cuidado) describe cómo una mujer en movilidad humana cuida a los hijos de otra mujer, mientras sus hijos son cuidados por otros familiares en su país de origen. En este sentido, la motivación económica se entrelaza con la dimensión emocional del sacrificio, haciendo de la separación una característica estructural de las trayectorias migratorias femeninas.

Otra dimensión clave en las trayectorias migratorias es el *acceso (o no acceso) a la documentación migratoria*. Esta condición determina el grado de vulnerabilidad y las posibilidades de integración y el acceso a empleos formales. La irregularidad migratoria se refleja en los relatos como una limitación persistente que afecta múltiples ámbitos de la

vida cotidiana. Rosario (68 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con dormida adentro), comenta:

Yo tengo más de 30 años de vivir acá y hasta la vez no tengo ningún papel, ni un documento migratorio. [...] Aquí una persona se muere si no tiene ningún estatus migratorio; yo nunca me he puesto una vacuna, nunca he ido a un centro de salud porque no tengo papeles.

Carmen (45 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con salida diaria) comparte otra situación donde la irregularidad afecta directamente su estabilidad económica:

Migración no me renovó la condición restringida que tenía, entonces el banco tampoco me quiso renovar la tarjeta cuando se me venció, intenté hacerlo con el pasaporte y me dijeron que no se podía. [...] Ahora que estoy con esta incapacidad, no puedo optar por la opción de afiliar la tarjeta para que el dinero de la incapacidad llegue a la cuenta; si mi condición empeora, ¿cómo voy a retirar ese dinero?

Asimismo, la búsqueda de regularización expone a algunas trabajadoras a situaciones de engaño y estafas, especialmente cuando recurren a intermediarios ante la dificultad de comprender los procedimientos o cubrir los costos asociados. Rosario (45 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con salida diaria) relata cómo intentó regularizarse en dos ocasiones mediante terceros sin resultado:

La primera vez que intente acceder a documentación, le pague a un señor para que me ayudara a sacar los documentos, se me fue con la plata. [...] Después, trabajando como doméstica en otro lugar, mi jefe le pagó a un abogado 400 dólares y tampoco me dieron el permiso de trabajo.

Como señala Fonseca (2008), la irregularidad migratoria es una de las principales fuentes de vulnerabilidad de las trabajadoras migrantes, mientras que Romero Alvarado (2023) la identifica como puerta de entrada a la precarización y explotación laboral, ya que la ausencia de documentos facilita prácticas laborales abusivas y discriminatorias. Algunas

de las participantes relatan, además, cómo la ausencia de documentos facilita prácticas laborales abusivas y discriminatorias.

Carmen (45 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con salida diaria) lo explica de manera directa:

Muchos emplean a los nicaragüenses con pasaporte, incluso hasta sin pasaporte, hay mucha irregularidad en el trabajo doméstico, no exigen que estemos regulares en el país, sin embargo los empleadores creen que las domésticas por ser extranjeras no tenemos derechos.

Estas condiciones revelan cómo las trayectorias migratorias no solo definen el proceso de llegada, sino que también condicionan las oportunidades laborales y el acceso a derechos. El punto de partida de la movilidad humana marca, en muchos casos, el tipo de inserción laboral al que las trabajadoras aspiran.

1.2 Inserción en el Trabajo del Hogar

La principal motivación de la movilidad humana de las participantes, se debe a la búsqueda de mejores oportunidades económicas, por medio de la inserción laboral en Costa Rica. Este proceso de inserción laboral está mediado por factores como *redes de apoyo* que funcionan como puertas de entrada al mercado laboral costarricense:

Carmen (45 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con salida diaria) recuerda la ayuda de una en su trayectoria migratoria y su proceso de inserción laboral:

Tenía una amiga muy cercana que se había venido de Nicaragua, entonces ella me ayudó con el pasaporte, la platita, la visa y lo del boleto de regreso, mi amiga ya tenía sus amigos y sus bases sociales, entonces no pasé ni dos días sin trabajo.

Macarena (27 años, Estatus Migratorio regular, modalidad con dormida adentro) obtuvo su primer empleo por recomendación familiar:

Llegué a ese trabajo por una prima que me recomendó, ella me paso el contacto de mi jefa y quedamos que tal día empezábamos. [...] El primer día mi prima me fue a dejar al trabajo, porque yo igual no conocía nada.

Mercedes (55 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con dormida adentro) encontró su empleo a través de redes similares:

Yo encontré trabajo a través de una amiga nicaragüense que estaba acá. Ella me llamó y me dijo que había un trabajo, que si quería agarrarlo, entonces yo le dije que sí porque no había encontrado otro y así conseguí ese trabajo.

Estas redes cumplen un papel fundamental en los primeros momentos de inserción, pues brindan apoyo, reducen la incertidumbre y ofrecen una vía para acceder a un empleo. No obstante, aunque facilitan el acceso inicial a un empleo, las experiencias de las participantes muestran que la inserción no se limita a obtener un puesto, sino que implica un proceso de adaptación continua a dinámicas laborales y relacionales que pueden resultar demandantes.

En este contexto, las entrevistadas destacaron el desarrollo de diversas *estrategias de adaptación y resistencia* que les permiten sostener sus empleos y construir formas de estabilidad. Macarena (27 años, Estatus Migratorio regular, modalidad con dormida adentro), por ejemplo, comenta:

Me he sabido adaptar, uno se va adaptando a la manera de ser de ellos, las cosas que hay que hacer en la casa. Ya se la forma de ser de ella, que es lo que le gusta y que no le gusta, entonces trato de tener todo como a ella le gusta.

Por su parte, Carmen (45 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con salida diaria) recuerda el proceso de aprendizaje al llegar a una casa con condiciones muy distintas a las de su entorno rural de origen:

Yo venía prácticamente del campo, no sabía de electrodomésticos. Fue bastante fuerte pasar de cocinar con leña a usar todo eléctrico. Pero uno se va adaptando, tiene que aprender para salir adelante.

Estas experiencias reflejan lo que en términos de Bourdieu representa un *habitus* adaptativo que permite adaptarse, no solo como supervivencia, sino para prosperar dentro de estructuras desiguales sin necesariamente romperlas. En contextos laborales es un término que suele usarse para describir trabajadores que ajustan sus prácticas para reducir la precariedad o aprovechar oportunidades (Collins, 2024).

Conclusión de la sección

La descripción de las trayectorias migratorias y de las condiciones de inserción laboral permite comprender cómo sus experiencias personales están atravesadas por factores estructurales de informalidad e irregularidad, pero también por formas de agencia y resiliencia cotidiana.

Los testimonios muestran que la movilidad humana se configura como estrategia de sustento económico, pero también como una experiencia marcada por la separación familiar y la exposición a condiciones de vulnerabilidad derivadas de la falta de regularización.

En tanto, la inserción laboral se configura como un proceso que inicia con el acceso al empleo, frecuentemente facilitado por redes sociales de apoyo, pero que no se agota en la obtención de un puesto de trabajo. Supone, además, un periodo de ajuste en el que las participantes implementan distintas estrategias para adaptarse a las dinámicas del empleo, sostener su permanencia y generar estabilidad. Así, las trayectorias migratorias y la inserción laboral aparecen entrelazadas como procesos que evidencian la vulnerabilidad estructural que enfrentan estas mujeres y la capacidad con la que transitan escenarios laborales complejos para avanzar hacia sus objetivos y abrirse oportunidades en su nuevo entorno.

Sección 2: Condiciones Laborales en el Trabajo del Hogar

La presente sección examina las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar nicaragüenses en Costa Rica, analizando los elementos que configuran su relación de empleo y las dinámicas cotidianas bajo las cuales se organiza su trabajo. De acuerdo con la

Organización Internacional del Trabajo (2019), las condiciones de empleo comprenden aspectos como la duración de la jornada, la remuneración, la afiliación a la seguridad social, el tipo de tareas desempeñadas y la protección de la salud y la seguridad ocupacional. Desde un enfoque de derechos humanos laborales, tales dimensiones no sólo remiten a obligaciones legales o económicas, sino a la garantía de dignidad y bienestar para las personas trabajadoras (Magallanes, 2016).

El análisis se organiza en tres subcategorías: (1) contratación y acceso a derechos laborales, (2) jornadas y actividades desempeñadas, (3) remuneración y reconocimiento. Cada una permite comprender cómo se configura la relación laboral, las dinámicas cotidianas del trabajo del hogar y las formas en que este es valorado. Los hallazgos dialogan con la teoría para identificar las características que definen estas condiciones y los posibles factores que inciden en su configuración.

2.1 Contratación y Acceso a Derechos Laborales

Las participantes muestran que la *informalidad contractual* es una característica estructural del trabajo del hogar. Ninguna de las participantes contaba con un contrato escrito, pese a que el Código del Trabajo costarricense (artículo 101), establece la obligación de formalizar por escrito las condiciones laborales, “Las condiciones de trabajo, así como las labores específicas por realizarse, independientemente de la jornada que se establezca, deberán estipularse en un contrato de trabajo, por escrito’.

Esta ausencia de un contrato escrito produce un escenario de inseguridad jurídica, en el que las condiciones laborales dependen de acuerdos verbales y de la voluntad unilateral del empleador (Romero Alvarado, 2023). Como lo resume Rosario (68 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con dormida adentro), “No tengo contrato y nunca lo he tenido aquí”. Miranda (36 años, Estatus Migratorio regular, modalidad con salida diaria), señala lo mismo, “Tengo un contrato verbal”. Macarena, (27 años, Estatus Migratorio regular, modalidad con dormida adentro), también destaca la ausencia de contrato, “[.....] igual fue plática verbal, yo no he firmado ningún contrato”.

Más allá de la ausencia formal, el testimonio de Carmen (45 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con salida diaria) evidencia que esta práctica persiste aun cuando las trabajadoras conocen sus derechos: “Ella me contrató así de palabra, obviamente sin contrato, ahora con la asesoría de ASTRADOMES sabemos que el contrato existe, pero aun existiendo el contrato laboral en la ley, seguimos haciendo lo mismo, seguimos aceptando trabajos con arreglo de boca”. Este patrón confirma lo planteado por Romero Alvarado (2023), quien advierte que la informalidad contractual limita el reclamo efectivo de derechos y normaliza relaciones laborales asimétricas.

La ausencia de formalización contractual ética y justa incide de forma directa en el *acceso a derechos laborales* como la seguridad social, las vacaciones, el pago de feriados y el aguinaldo, según el informe sobre estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna, una parte importante de los casos de esclavitud moderna puede atribuirse a los abusos que se producen durante la fase de contratación. Las participantes reportaron múltiples prácticas de incumplimiento. En varios testimonios se describen aseguramientos tardíos, a pesar de que el Código de Trabajo (artículo 104), dispone que, “Las personas empleadoras del trabajo doméstico remunerado estarán obligadas a garantizar la seguridad social de las personas trabajadoras, y a inscribirlas en la Caja Costarricense de Seguro Social, dentro de los ocho días hábiles siguientes al inicio de sus labores”. Macarena (27 años, Estatus Migratorio regular, modalidad con dormida adentro) relató:

A mi me aseguraron a los dos años de trabajar a ellos y eso porque me tocaba renovar mi permiso de refugio y les dije que eso era un requisito y ellos me hicieron el favor, sino quizás hasta la vez no me hubiesen asegurado.

Mercedes (55 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con dormida adentro) vivió algo similar, “Pasaron dos años, hasta después de los dos años me comenzaron a pagar seguro”.

También se documentan prácticas evasivas, como la exigencia de seguros voluntarios o el registro incompleto de las jornadas. Miranda (36 años, Estatus Migratorio regular,

modalidad con salida diaria) ejemplifica la primera, “Yo pago el seguro voluntario, me dan el dinero, pero no es lo correcto, a lo que entiendo deberían pagar el seguro patronal directo de la caja”. Carmen (45 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con salida diaria), por su parte, experimentó la segunda:

Ellos me reportaron a la Caja Costarricense del Seguro Social como que yo trabajo 3 días por semana, para que la caja les cobrará menos, entonces yo nunca he reclamado, ya cuando lo descubrí, ellos me dijeron es así, pero ya estaba hecho, ya que va a decir uno, yo necesitaba el trabajo.

Según Romero Alvarado (2023), en el primer caso de los empleadores que incentivan a sus trabajadoras a contratar un seguro voluntario, además de una mala práctica, al promover un tipo de seguro no establecido para la relación trabajadora-empleadora, también se trata de un tipo de seguro que representa una protección incompleta para la trabajadora, ya que solo cubre la atención médica, pero no cubre incapacidades por riesgos laborales, enfermedad o maternidad. En el segundo caso, ese tipo de subdeclaración del salario afecta directamente a su pensión por vejez, ya que recibirán una pensión inferior al salario recibido.

La vulneración se extiende a otros derechos como las vacaciones pagadas o el aguinaldo. Carmen (45 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con salida diaria) describe un escenario extremo, “Yo trabajaba ahí sin seguro, no me daban aguinaldo, se trabajaba los días feriados, siempre sin derecho a nada, trabajando 14 horas al día”. Mercedes (55 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con dormida adentro), por su parte, relató que su empleadora le negó el pago correspondiente a sus vacaciones con el argumento de que ya había “disfrutado” los días, “Me respondió que como las iba a disfrutar no había plata”.

Estos testimonios demuestran que la informalidad contractual y el incumplimiento de derechos no son hechos aislados, sino dinámicas estructurales del trabajo del hogar. Más allá de la omisión normativa, representan violaciones a la dignidad humana y al derecho a

condiciones justas y equitativas (Consejo de Derechos Humanos, 2018). Ello coincide con el enfoque de derechos humanos laborales, que sostiene que la dignidad de la persona trabajadora implica el reconocimiento y cumplimiento efectivo de derechos (Magallanes, 2016; OIT, 2014).

En este contexto, las limitaciones identificadas en materia de contratación y acceso a derechos laborales permiten abrir la mirada hacia otros aspectos que conforman la situación laboral del trabajo del hogar. A partir de estas condiciones estructurales, se vuelve pertinente observar cómo se organizan las jornadas, qué actividades integran la labor diaria y de qué manera estas dinámicas configuran el quehacer de las trabajadoras. El siguiente apartado se orienta precisamente a describir estos elementos para profundizar en la comprensión integral de su realidad laboral.

2.2 Jornadas y Actividades Desempeñadas

El análisis de las jornadas laborales permite observar no solo su extensión, sino también la intensidad física y emocional que caracteriza el trabajo del hogar. La literatura especializada señala que las largas jornadas, la falta de descanso y la multiplicidad de tareas son factores centrales de precariedad laboral con efectos en la salud y la autonomía de las trabajadoras (Romero Alvarado, 2023; Piñeyro, 2022).

Los testimonios muestran que las entrevistadas realizan *jornadas laborales* que superan ampliamente las ocho horas legales establecidas en el artículo 105 inciso b del Código del Trabajo de Costa Rica. Las jornadas de 12 a 18 horas se presentan como algo normalizado dentro de esta ocupación. Macarena (27 años, Estatus Migratorio regular, modalidad con dormida adentro) afirma, “Trabajo de seis de la mañana a seis de la tarde”. Carmen (45 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con salida diaria) señala, “Entro a las seis de la mañana y salgo a las ocho de la noche”. Rosario (68 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con dormida adentro) indica que trabaja, “[.....] desde que uno se levanta, seis de la mañana y pasa hasta las seis o siete de la noche trabajando, hasta que se

acuesta el último”, y Mercedes (55 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con dormida adentro), agrega que ni siquiera tiene claridad de su horario:

Ni siquiera sé cuántas horas trabajo, porque ahí no se acordó un horario, si se dijo que el horario de dormida era a las diez, pero nunca nos acostamos a las diez porque la señora se acuesta a las once o doce de la noche y inicio a las seis de la mañana, entonces no hay un horario.

Todas estas experiencias evidencian la ausencia de límites temporales, que no sólo infringen la ley, sino que además representan un riesgo laboral, ya que las largas horas de trabajo están asociadas con problemas de salud y atentan contra la dignidad humana (Castillo, 2015).

A la extensión horaria se suma una *carga física y emocional* que deriva de la multiplicidad de tareas: limpieza profunda, cocina, lavado y planchado y, en muchos casos, el cuidado de personas menores o adultos mayores. Esta última actividad aumenta la responsabilidad y complejidad del trabajo, pese a que el perfil de empleo del hogar no necesariamente incluye funciones de cuidado especializado (artículo 101 del Código del Trabajo). Mercedes (55 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con dormida adentro) describe, “Hago todas las cosas de la casa y atenderla a ella, tengo que llevarla al baño, acompañarla a las citas médicas, la ayudo a bañarse, es un trabajo bien cansado”. Miranda (36 años, Estatus Migratorio regular, modalidad con salida diaria) narra cómo su trabajo se solapa con su propio rol de maternidad, produciendo desgaste emocional, “Me siento cansada, ha sido muy desgastante en el tiempo, me he partido en dos para ser madre y empleada doméstica encargada de una mansión en la que además hay tres niños”.

El *aumento progresivo de tareas* es otro patrón recurrente. Según Fonseca (2008), este incremento constituye un indicador de explotación laboral cuando se da sin compensación económica ni reconocimiento de nuevas funciones. Carmen (45 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con salida diaria) lo resume, “Ella nunca está contenta con el trabajo, ella quiere más y más, nunca es suficiente, yo hago todo ahí, lavar, planchar,

cocinar y limpiar, pero uno termina haciendo muchas otras cosas”. Rosario (68 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con dormida adentro) confirma esta tendencia, “Cuando te contratan, te dicen que vas a trabajar solo ocho horas y cuando ya estás en el trabajo, te van aumentando a las horas”

Asimismo, el *descanso efectivo* es insuficiente. Varias participantes señalaron que sus tiempos de comida son mínimos o que deben mantenerse disponibles incluso en sus días libres. Miranda (36 años, Estatus Migratorio regular, modalidad con salida diaria) señala, “No sé si es que mi condición física ha cambiado o el trabajo ha aumentado, pero no me queda tiempo, tengo que comer unos diez minutos y seguir”. Carmen (45 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con salida diaria) recuerda que debía volver antes de tiempo en su único día libre, “Era cruel eso, el único día que tenía libre era el domingo y tenía que regresar el mismo día, no me daba la oportunidad de salir un sábado, tenía que salir el mismo domingo porque tenía que darle de comer a la perra”. Rosario (68 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con dormida adentro), afirmó que no tiene tiempos de descanso reales porque la jornada está definida por las necesidades de la familia, “Tiempos de descanso no tengo, porque trabajo desde que me levanto, hasta que se duerme la última persona de la casa”.

La combinación de estas jornadas excesivas, carga múltiple de tareas, disponibilidad permanente y ausencia de descanso configura condiciones próximas a formas de trabajo forzoso, categoría descrita por Piñeyro (2022), como una de las expresiones contemporáneas de esclavitud. Dinámicas que confirman la persistencia de una precarización estructural dentro del trabajo del hogar.

La caracterización de estas dinámicas laborales permite observar que las largas jornadas y la multiplicidad de funciones no solo determinan el ritmo cotidiano del trabajo del hogar, sino que también influyen en otros ámbitos de las condiciones laborales de las participantes. Entre ellos, adquieren especial relevancia aquellos elementos que regulan el valor asignado a su esfuerzo y la forma en que este es reconocido en la práctica. Con ello, las condiciones previamente descritas no solo se consolidan como un marco de exigencias

intensas, sino que preparan el terreno para comprender cómo estas tensiones se reflejan en la esfera de la remuneración y el reconocimiento, aspectos que se examinan en el apartado siguiente.

2.3 Remuneración y Reconocimiento

La dimensión de la remuneración evidencia la relación entre salario, justicia económica y valoración simbólica del trabajo del hogar. El salario mínimo para esta ocupación en 2025 es de 258,376.33 colones (aprox. 474,30 dólares estadounidenses), uno de los más bajos del país. Pese a ello, las participantes relataron recibir montos inferiores al mínimo legal o salarios insuficientes frente a la carga de responsabilidades.

Carmen (45 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con salida diaria) expone la magnitud de la *insuficiencia salarial*, “Yo pase años ganando 110,000 por quincena, yo no sé ni cómo sobrevivía, llegaba el 15 solo con los pasajes y si no me pagaban, me venía caminando, a ese nivel de limitación llegaba con ese salario”. Rosario (68 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con dormida adentro) indica, “Lo más que le pagan a uno son 200,000 al mes”. Mercedes (55 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con dormida adentro) comparte que su salario no le permite cubrir sus gastos ni enviar dinero a su familia, “No siempre me ajusta para mis gastos, porque el salario es muy bajo, a mi me pagan 255,000 colones al mes, yo tengo mi familia en Nicaragua y les envío plata, pero a veces no me ajusta”.

Más allá del monto, emergen percepciones de *injusticia y desigualdad salarial*. Carmen (45 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con salida diaria) ofrece una reflexión profunda sobre la brecha salarial entre el empleo del hogar y otros sectores:

Creo que a la población laboral del empleo doméstico le hace falta un camino larguísimo para ser reconocido y valorado como se merece. Como una empleada doméstica va a ganar 300,000 colones, las que tienen la suerte de ganar eso, ¿porque sigue siendo tan vulnerable, tan subestimado? Como otros sectores, por ejemplo los que trabajan en limpieza en empresas, tienen un salario mínimo que no baja de

400,000 y 500,000 colones. ¿Por qué el empleo doméstico siendo tan cansado, con la cantidad de responsabilidades que tenemos y solo por no haber salido de la universidad o porque no tenemos un título que diga “oficio de empleada doméstica”, es tan bajo? Siempre voy a tener eso a través de mi garganta, porque el gobierno o a quien le corresponde no lo modifica a un salario digno que se iguale por ejemplo al de los muchachos que trabajan en seguridad, que también son personas vulnerables, migrantes y sin estudios.

Miranda (36 años, Estatus Migratorio regular, modalidad con salida diaria) también señala que incluso cuando la ley establece aumentos, estos no siempre se aplican, “Ella sabe que no ha sido justa durante todos estos años. Ya son tres años con ella, han habido aumentos salariales ante la ley y a mí nunca me los aplicó”.

Estas desigualdades se encuentran atravesadas por dinámicas de género, clase y movilidad humana. Desde la perspectiva de la cadena global del cuidado expuesta en la primera sección, las mujeres con mayor estabilidad económica delegan el trabajo reproductivo en mujeres migrantes, generando una relación de dependencia económica entre mujeres de diferentes contextos socioeconómicos. Carmen (45 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con salida diaria) lo expresa con claridad:

Tenemos mujeres enriquecidas, contratando mujeres empobrecidas, para que le cuiden a sus hijos, pagándoles salarios miserables, mujeres como mi patrona que gana más de 15 millones colones por mes, me contrata a mí pagando 110 mil colones por quincena, o sea, una mujer enriquecida, contrata a una mujer empobrecida que es madre soltera y le paga un salario indigno, que ella misma sabe, por sentido común, que nadie sobrevive con eso, que precio tiene la confianza de dejar a tus hijos, que son lo mayor que puedes tener en la vida y aun así no tener esa empatía, de mujer a mujer no hay esa empatía.

Esta relación expuesta por Carmen reproduce, como señala Fonseca (2008), una paradoja en los discursos de equidad de género, ya que mujeres privilegiadas sostienen su

bienestar personal sobre el trabajo mal remunerado de mujeres en una posición social más vulnerable.

En paralelo a lo económico surge la dimensión del *reconocimiento laboral*, una dimensión simbólica que muchas veces sustituye la compensación económica justa y que cada vez toma más relevancia en el mundo laboral, como se observa en estudios recientes sobre el concepto de salario emocional (Elizundia, 2022; Espinoza y Toscano, 2020). Algunas trabajadoras experimentan motivación y satisfacción cuando reciben elogios o muestras de aprecio. Miranda (36 años, Estatus Migratorio regular, modalidad con salida diaria) afirma, “Cuando me dicen que limpio muy lindo, eso me llena, me anima”. Rosario (68 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con dormida adentro) agrega, “Cuando remotamente lo tratan mejor a uno, ahí es donde uno se siente con un poco más de libertad, el respeto es importante y nos da más valor”. Macarena (27 años, Estatus Migratorio regular, modalidad con dormida adentro) destaca que la valoración mejora la relación laboral, “Hay que ser conscientes, ellos como jefes y uno como trabajador, tienen que valorarse ambos, si ellos valoran a su trabajador, uno valora a su patrón”.

Sin embargo, este reconocimiento afectivo puede funcionar como un mecanismo que legitima la precariedad, debido a que la idea de sentirse reconocida por medio del afecto sustituye, en ocasiones, la exigencia de derechos laborales. Carmen (45 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con salida diaria) lo ilustra, “Es que han sido tan buenos conmigo, para que les voy a andar pidiendo seguros, se van a enojar conmigo”.

En conjunto, los testimonios revelan que la insuficiencia salarial, la desigualdad de género y la compensación simbólica mediante reconocimiento emocional configuran un entramado de vulneración económica y emocional, asociado a rasgos descritos por Piñeyro (2022), como propios de formas contemporáneas de esclavitud.

Conclusión de la sección

El análisis de las condiciones laborales muestra un patrón estructural de precariedad que afecta simultáneamente los derechos legales, económicos y emocionales de las trabajadoras del hogar. La informalidad contractual, el incumplimiento de la afiliación a la seguridad social, las jornadas extensas, la sobrecarga de tareas, la insuficiencia salarial y la sustitución del reconocimiento económico por el afectivo generan un escenario donde la vulneración se ha naturalizado como parte de la relación laboral.

Estas condiciones comprometen la autonomía, el bienestar y la dignidad de las participantes, y permiten comprender cómo la estructura del trabajo del hogar reproduce desigualdades de género, clase y nacionalidad. Este panorama abre paso al capítulo siguiente, donde se profundizará cómo estas condiciones pueden derivar en prácticas que configuren formas contemporáneas de esclavitud moderna.

Sección 3: Prácticas de Esclavitud Moderna

¿Existen formas contemporáneas de dominación y control en el trabajo del hogar? ¿De qué manera prácticas laborales normalizadas dentro de este sector reproducen dinámicas propias de la esclavitud, aun sin ser reconocidas como tal? Este apartado examina estas interrogantes tomando como referencia la noción de esclavitud moderna formulada por la Relatora Especial sobre las Formas Contemporáneas de la Esclavitud (Consejo de Derechos Humanos, 2018), entendida como un conjunto de mecanismos coercitivos y de explotación extrema que, si bien no equivalen a la esclavitud legalmente abolida, mantienen patrones de control, deshumanización y negación de derechos.

Siguiendo los indicadores de esclavitud moderna en trabajadoras domésticas migrantes establecidos por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, citados en el informe de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud (Consejo de Derechos Humanos, 2018), el análisis profundiza distintas dimensiones observadas en los relatos de las participantes: la coacción, limitación a la libertad personal, exceso de horas de trabajo, remuneración en especie, ausencia de pagos, el trabajo afectivo y control emocional, y distintas formas de violencia. Con base a estos indicadores, se busca identificar

las condiciones y prácticas pueden ser comprendidas como expresiones contemporáneas de esclavitud en el ámbito laboral de las participantes.

3.1. Coacción y Limitación de la Libertad Personal

La coacción (explícita, implícita o simbólica) constituye uno de los principales mecanismos de control identificados. Las participantes señalan que, pese a las condiciones laborales abusivas, sienten que deben aceptar las exigencias impuestas por sus empleadores para no perder su único sustento económico ni exponerse a represalias asociadas a su estatus migratorio. El miedo, como advierte la Organización Internacional del Trabajo (2022) y Anti-Slavery (2025), opera estructuralmente como un dispositivo de control que obliga a aceptar situaciones abusivas.

Una participante expresó cómo esa presión se instala desde el inicio de la relación laboral:

Cuando te contratan te dicen que vas a trabajar ocho horas y cuando ya estás en el trabajo, entonces ya le van aumentando a las horas y si no lo haces, estás con el temor de que vas a perder el empleo y las de la necesidad somos nosotras. Los empleadores también se aprovechan, si uno no hace lo que ellos dicen, entonces le pueden echar a la migración para que lo deporten (Rosario, 68 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con dormida adentro).

Otro testimonio refuerza cómo la amenaza de despido restringe la capacidad de expresar inconformidades:

Cuando pasa algo que no me parece, no me gusta decirlo, porque me parece que ellos me van a decir que ya no voy a seguir trabajando. [...] Una vez pensé que lo iba a perder, tenía mis días de vacaciones y ellos no querían dármelos, entonces digo yo, si sigo pidiendo esto, me pueden decir más bien que me vaya (Mercedes, 55 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con dormida adentro).

Para Carmen (45 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con salida diaria), incluso aceptar condiciones injustas en la entrevista es percibido como una atadura moral a su cumplimiento posterior: “Yo acepté en la entrevista todas esas condiciones, entonces porque iba a quejarme después”.

Por su parte, la restricción de la libertad personal, entendida como limitaciones impuestas al movimiento del trabajador, se intensifica en la modalidad de dormida adentro, donde las trabajadoras se mantienen disponibles de forma permanente. Tal como sostiene la presidenta de la Asociación de Trabajadoras Domésticas de Costa Rica (citada en Romero Alvarado, 2023), esta modalidad es elegida por las mujeres nicaragüenses como una estrategia de supervivencia que garantiza alojamiento y alimentación, pero a la vez suele derivar en abusos severos, pues diluye completamente los límites entre la vida personal y tiempo laboral.

Esto se evidencia en el relato de Carmen (45 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con salida diaria), “No tenía salida en ese trabajo, mi jefa me decía que si podía quedarme en el trabajo para que no gastara y yo no salí en todos los meses que trabajé para esa familia”.

Incluso cuando existe un día libre, este puede estar regulado de forma arbitraria, restringiendo el descanso real, “Era cruel eso, el único día que tenía libre era el domingo y tenía que regresar el mismo día. [...] tenía que salir el mismo domingo porque tenía que darle de comer a la perra” (Carmen, 45 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con salida diaria).

El control también invade aspectos íntimos de la vida personal, afectando incluso los derechos sexuales y reproductivos: Mi jefa me decía que no me tenía que enfermar, que cuidado salía embarazada, me amenazaba o me advertía, no sabía cómo tomarlo Carmen, 45 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con salida diaria).

Estás prácticas, vulneran el derecho humano fundamental a la libertad personal y constituyen, según la Organización Internacional del Trabajo (2022), expresiones directas de trabajo forzoso y esclavitud contemporánea.

3.2 Jornadas Laborales Excesivas

La *extensión desproporcionada de las jornadas laborales* es otro indicador central de esclavitud moderna. A pesar de que la legislación costarricense establece un límite de horas de trabajo, descansos efectivos y vacaciones anuales, las participantes describen rutinas que superan ampliamente las ocho horas diarias establecidas por la legislación laboral, sin pausas reales ni pagos de horas extras.

En varios testimonios se observa que la ausencia de un horario pactado deriva en disponibilidad total:

Ni siquiera sé cuántas horas trabajo, porque no se acordó un horario, se dijo que el horario de dormida era a las diez, pero nunca nos acostamos a las diez porque la señora se acuesta a las once o doce de la noche y inicio a las seis de la mañana (Mercedes, 55 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con dormida adentro).

La normalización del agotamiento es otra constante, “Lo hacen trabajar a uno como un esclavo, desde que uno se levanta a las seis de la mañana, hasta que se acuesta el último, y si uno dice que está cansada, lo ven mal” (Rosario, 68 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con dormida adentro).

Estas experiencias configuran una forma de trabajo forzoso donde la disponibilidad permanente se impone como una exigencia no negociable.

3.3 Remuneración en Especie o Ausencia de Pagos

Otro indicador clave es la remuneración en especie o la ausencia total o parcial de pagos. Aunque el alojamiento y la comida pueden presentarse como beneficios, en la

práctica se utilizan para justificar salarios extremadamente bajos y reforzar la dependencia económica de las trabajadoras.

Un ejemplo extremo lo narra Carmen (45 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con salida diaria):

Tengo una amiga nicaragüense, que le pagan 60,000 colones por mes y la tienen sometida, nunca sale los fines de semana, y la tienen en un lugar que es una bodega, ahí duerme ella, un lugar que no está acondicionado para ser el cuarto de una persona.

Otro testimonio evidencia la sustitución del salario por comida: “Conocí a una chica que venía por primera vez y trabajaba solamente a cambio de la comida, es triste, parece mentira, pero hay esas experiencias” (Rosario, 68 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con dormida adentro).

La modalidad de dormida adentro y la alimentación también se utiliza como justificación para pagar menos: “Como yo trabajo con dormida, entonces me pagan muy poco, porque dicen que como yo gasto agua, luz y comida los tres tiempos, entonces por esa causa me pagan solo esa cantidad” (Mercedes, 55 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con dormida adentro).

El Consejo de Derechos Humanos (2018), advierte que la remuneración en especie puede derivar en formas de esclavitud cuando sustituye el salario en efectivo o perpetúa la dependencia absoluta de la trabajadora.

Asimismo, se documentaron casos de impago utilizados como castigo o forma de dominación, “No quería pagarme, fui el día siguiente a cobrarle, no me pagó y se puso agresiva, recuerdo que ofendió mi origen, hizo un mal comentario sobre las nicaragüenses” (Miranda, 36 años, Estatus Migratorio regular, modalidad con salida diaria).

La Organización Internacional del Trabajo (2022), identifica estas prácticas como indicios claros de coerción económica y explotación laboral.

3.4 Trabajo Afectivo y Control Emocional

El trabajo del hogar implica una dimensión afectiva que trasciende lo material, como señalan Hochschild (2008) y Piñeyro (2022), las trabajadoras del hogar no solo realizan labores del hogar, sino que también sostienen vínculos afectivos con las familias empleadoras, muchas veces asumiendo roles de cuidado y afecto sustitutivo de la figura materna o familiar, especialmente en el cuidado de niños o adultos mayores. Desde esta perspectiva, el afecto se convierte en un elemento que estructura la dinámica laboral y moldea las expectativas de entrega, disponibilidad, y compromiso que recaen sobre la trabajadora.

En los testimonios de las participantes se evidencia cómo estos vínculos afectivos se desarrollan en la práctica cotidiana, generalmente a partir del contacto frecuente con las familias y las personas a su cargo. Carmen (45 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con salida diaria) menciona este apego al relatar:

Me apegó a los hijos de mis patrones, a mí me encanta ir ahí, me vuelvo loca por ver a [...], ha sido de forma tan inconsciente ese apego con la niña y también con mi jefe he creado un vínculo fuerte, él me dice que yo soy parte de la manada, que somos una familia.

Por su parte, Macarena (27 años, Estatus Migratorio regular, modalidad con dormida adentro) describe un vínculo cercano tanto con adultos mayores como con los hijos de la familia, destacando la construcción de relaciones de confianza y acompañamiento:

Me gusta mucho platicar con la mamá de mi jefa, a mí me gusta escucharla. [...] Con los hijos tengo una buena relación, en estos tres años hemos logrado tener una bonita amistad.

Estos relatos muestran cómo la afectividad se convierte en parte integral del trabajo, ampliando las funciones del hogar hacia tareas de contención emocional y creando la sensación de una segunda familia.

Sin embargo esta misma afectividad, puede tener efectos contraproducentes en el ejercicio de los derechos laborales, pues dificulta el establecimiento de límites y la posibilidad de reclamar condiciones justas. Las participantes describen cómo el cariño, la lealtad o la gratitud hacia la familia empleadora pueden generar sentimientos de culpa que desincentivan las demandas laborales. Carmen (45 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con salida diaria) lo expresa de manera explícita al señalar:

Uno debe darle más importancia a las cosas buenas que a esas otras cosas, yo minimizo las veces que me han “marullado” (dejado de pagar) las liquidaciones y vacaciones. [...] Es que han sido tan buenos conmigo, que les voy a andar pidiendo seguro, se van a enojar conmigo”.

De forma similar, Rosario (68 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con dormida adentro) relata cómo el uso de un trato afectuoso sirve para solicitar trabajo adicional sin reconocimiento posterior:

Con palabras bonitas en ese momento te dicen, aquí en confianza ayúdame y después te lo reconozco y eso se llamaba.

Estos testimonios ilustran cómo el afecto puede ser instrumentalizado para obtener mayor disponibilidad, justificar pagos incompletos o pedir esfuerzos adicionales sin compensación.

Como advierte Piñeyro (2022), estas dinámicas afectivas pueden reproducir un mecanismo que normaliza la precariedad y limita la capacidad de agencia de las trabajadoras, pues reclamar sus derechos se percibe como un acto de deslealtad hacia quienes han brindado confianza o buen trato. En este sentido, a través del afecto se pueden

reproducir dinámicas cercanas a la esclavitud, donde el vínculo emocional opera como herramienta de control.

3.5 Violencias en el entorno laboral

La violencia en el entorno laboral emerge como un hilo conductor que atraviesa todos los indicadores analizados y constituye un rasgo estructural de las prácticas de esclavitud moderna. Tal como establece el Consejo de Derechos Humanos (2018), estas manifestaciones se expresan en dinámicas de control, dominación y despojo de dignidad que, aunque pueden adoptar formas directas o sutiles, producen efectos profundos sobre la autonomía emocional, física y social de las trabajadoras. En este sentido, tanto la violencia directa como la estructural operan como mecanismos de control.

En esta misma línea, el informe de 2017 sobre las formas contemporáneas de la esclavitud señala que el sector del trabajo del hogar representaba el 24% de los casos de esclavitud moderna con fines de trabajo forzoso, evidenciando que las trabajadoras del hogar enfrentan diversas formas de coerción, entre ellas múltiples manifestaciones de violencia.

3.5.1 Violencia verbal y discriminación

Los testimonios de las participantes muestran que los episodios de maltrato verbal y discriminación constituyen una experiencia recurrente en el trabajo del hogar. Estas agresiones incluyen insultos, gritos, acusaciones infundadas y descalificaciones asociadas a la nacionalidad o al origen social de las trabajadoras. Desde la perspectiva de Galtung (2003), este tipo de violencia directa se conecta con estructuras de opresión más amplias que legitiman la desigualdad y que, en el caso de las mujeres migrantes, se articulan con estigmas históricamente arraigados.

Una de las expresiones más claras de este maltrato se observa en episodios cotidianos, como el relatado por una participante:

Esa señora era ofensiva, por ejemplo una vez se perdió un pelador de papas y me dijo que me lo iba a cobrar la siguiente quincena, yo le dije que estaba bien que me lo cobrara, esa era la ley que si algo se perdía yo era responsable y lo pagaba, pero que quedara claro que no me lo había robado y ella me respondió que seguramente si me lo había robado, que nosotras las nicas llegábamos del campo a mendigar (Carmen, 45 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con salida diaria).

Otra trabajadora observó estas prácticas dirigidas también hacia compañeras:

A compañeras yo he visto como las maltratan, verbalmente les dicen cosas feas (Rosario, 68 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con dormida adentro).

La violencia verbal se entrelaza con discursos discriminatorios que reafirman jerarquías étnico-nacionales. Como sostiene Lerussi (2008), el discurso discriminatorio hacia las mujeres migrantes en el trabajo del hogar cumple una función disciplinadora, recordándoles su posición subordinada en el espacio doméstico. Esto se refleja en testimonios como:

Yo llegue a Costa Rica y vine a conocer acá la situación que todos los migrantes pasamos, enfrentando la discriminación, el racismo hacia los migrantes, como algunos empleadores lo tratan a uno como un “zapato viejo”. [...] Para mi no es justo, el hecho que seamos migrantes no quiere decir que nos deben tratar así (Rosario, 68 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con dormida adentro).

Esta discriminación contribuye a reforzar la vulnerabilidad estructural de las trabajadoras migrantes (Franzoni et al, 2009). En línea con Anderson (2000), el trabajo del hogar sigue estando atravesado por una histórica devaluación asociada a su realización por mujeres pobres, migrantes y racializadas, lo que lo convierte en un terreno fértil para prácticas contemporáneas de esclavitud.

3.5.2 Violencia psicológica

La violencia psicológica constituye una forma de agresión no física cuyo objetivo es minar la autonomía emocional de la persona trabajadora mediante actos reiterados de humillación, hostigamiento, vigilancia excesiva, amenazas implícitas o explícitas y gestos despectivos. Según la Organización Internacional del Trabajo (2018), estas conductas deterioran la autoestima, generan miedo y afectan profundamente la dignidad de quienes la experimentan.

En el caso de las participantes, este tipo de violencia se manifestó en situaciones de intimidación directa:

[...] Otro día me dijo que le iba a dañar la lavadora y ella tenía una alambrina de acero en la mano y me dijo que tenía ganas de restregarme eso en la cara, lo dijo tan en serio que sentí miedo de que lo haría, pero estaba en una posición de mi vida tan dura, que no podía dejar ese trabajo (Carmen, 45 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con salida diaria).

También se expresó mediante vigilancia hostil y permanente: “El señor era un poco tóxico, tenía la costumbre de andar vigilando, por cualquier cosa estaba ahí detrás de mí, eso no es sano, no me dejaba trabajar en paz” (Miranda, 36 años, Estatus Migratorio regular, modalidad con salida diaria).

En otros casos, la violencia se transmitía sin palabras, a través de gestos o actitudes que comunicaban desprecio, “A mi no me lo dicen con palabras, pero si me tratan mal con gestos” (Rosario, 68 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con dormida adentro).

Este hostigamiento sostenido tiene efectos acumulativos sobre la salud emocional. Las participantes describen como el miedo al despido, el agotamiento físico y la desvalorización constante producen *frustración, ansiedad y un sentimiento persistente de rechazo*. Esto se refleja en testimonios como los siguientes, “La frustración por el miedo a perder el empleo, a nivel emocional me llena de miedo, hay ocasiones en las que uno no

puede ni dormir, porque piensa en que hará, es una situación difícil” (Miranda, 36 años, Estatus Migratorio regular, modalidad con salida diaria).

Rosario (68 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con dormida adentro) añade:

Aquí no lo valoran y uno mismo se tiene que valorar, pero desgraciadamente no hay como valorarse uno, aquí es solo trabajar y trabajar para medio comer y la gente lo ve a uno como un “traste viejo”, somos migrantes sin derecho a nada.

La normalización del dolor emocional aparece también como un efecto colectivo:

Hay tantas personas que ya están acostumbradas a la misma rutina de dolor, hay tantas jóvenes y señoras encarnadas en vida a su trabajo, que ya sencillamente no les importa y eso nos pasa a la mayoría de nicaragüenses, que ya ni lo asimilan, simplemente viven el día a día y es parte de su día vivir este dolor (Miranda, 36 años, Estatus Migratorio regular, modalidad con salida diaria).

Junto con esto, una de las participantes señaló la ausencia de espacios de apoyo emocional:

Nunca se habla de un taller de autoestima, siempre he pensado que está ligado ser empleada doméstica con la autoestima baja, con todo lo vivido, no siempre es fácil reclamar tus derechos (Carmen, 45 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con salida diaria).

En conjunto, estas experiencias muestran que la violencia psicológica funciona como una práctica silenciosa pero profundamente lesiva, que consolida mecanismos de control y facilita la explotación laboral y emocional.

3.5.3 Dificultades en la Conciliación Familiar y Laboral

Además de las agresiones directas, las participantes enfrentan una forma de violencia estructural vinculada con la imposibilidad de conciliar el trabajo con sus responsabilidades familiares. Las largas jornadas, la ausencia de descansos y la precariedad derivada de la movilidad humana impactan directamente su rol como madres y cuidadoras, fragmentan los vínculos afectivos con sus familias.

Una de las participantes expresó con claridad este impacto:

Lo he sentido como madre, porque si el trabajo aumenta, el descuido de los hijos también aumenta, ojalá que se diera cierto tiempo de vacaciones a las empleadas donde se les deje compartir más con sus hijos. [...] Uno termina estando más pendiente de los hijos de los empleadores que los de uno (Miranda, 36 años, Estatus Migratorio regular, modalidad con salida diaria).

Este distanciamiento afecta no solo la presencia física, sino también el acompañamiento emocional, “Mi hijo no ha sido de buenas notas, se ha quedado solo desde los nueve años, desde que yo empecé a trabajar no he sido un apoyo” (Carmen, 45 años, Estatus Migratorio irregular, modalidad con salida diaria).

Estas rupturas afectivas evidencian lo que Parella Rubio (2022) denomina una explotación afectiva transnacional desde la perspectiva de la cadena global del cuidado, teoría expuesta en la primera sección, en la cual las trabajadoras migrantes cargan con una doble responsabilidad de cuidado: sostener la vida de las familias empleadoras mientras su propia familia queda desprotegida. Bajo condiciones de desigualdad estructural, esta carga emocional se convierte en una forma adicional de violencia normalizada.

Conclusión de la sección

El análisis muestra que las experiencias de las trabajadoras del hogar nicaragüenses en Costa Rica se desarrollan en un entramado complejo de dominación, y control que

reproduce dinámicas asociadas a las formas contemporáneas de esclavitud. Los testimonios evidencian cómo la coacción, la restricción a la libertad personal, las jornadas excesivas, el impago o remuneración en especie, el control afectivo y las múltiples violencias directas y estructurales conforman un continuo de vulneraciones que atraviesa sus vidas laborales y personales.

Con base al informe de la relatora especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud (2018), que sustenta esta sección, se señala que la Organización Internacional del Trabajo reconoce que la presencia de una o más de estas situaciones constituye esclavitud moderna. A partir de este marco, es posible concluir que las condiciones laborales documentadas en este estudio permiten identificar prácticas vinculadas a la esclavitud moderna en el contexto del trabajo del hogar.

Capítulo V. Discusión

El objetivo central de esta investigación fue analizar las condiciones laborales y las prácticas que pueden aproximarse a esclavitud moderna dentro de las experiencias de las trabajadoras del hogar nicaragüenses en Costa Rica. Para ello, se articuló un conjunto de diálogos teóricos sobre movilidad humana, trabajo del hogar y derechos humanos laborales, los cuales permitieron ampliar la comprensión inicial del fenómeno y desarrollar una perspectiva más compleja e interseccional acerca de cómo se configuran las vulnerabilidades y las formas de resistencias de este colectivo de mujeres. En este proceso, se identificaron tres categorías analíticas fundamentales para la interpretación de los hallazgos, (1) Trayectorias Migratorias e Inserción Laboral, (2) Condiciones Laborales en el Trabajo del Hogar y (3) Prácticas de Esclavitud Moderna.

Los hallazgos que se presentan a continuación se proponen abiertos al debate y orientados a estimular nuevas líneas de análisis desde diversos enfoques.

1

Los hallazgos de la primera categoría aportan una comprensión más matizada de las trayectorias migratorias y los procesos de inserción laboral de las trabajadoras del hogar nicaragüenses en Costa Rica, subrayando su carácter estructural, emocional y profundamente condicionado por el estatus migratorio. La investigación confirma tendencias ampliamente documentadas por la literatura regional, pero también introduce matices que contribuyen a enriquecer el campo de estudio sobre movilidad humana, trabajo del hogar y vulnerabilidad estructural.

En línea con estudios previos (Hidalgo Xirinachs, 2016; Fernández, 2021; OIM, 2008), las participantes describen su movilidad humana como una respuesta directa a problemáticas económicas y la falta de oportunidades en Nicaragua. Sin embargo, los hallazgos muestran con mayor claridad la dimensión afectiva y los costos emocionales asociados a la movilidad: la separación forzada de hijos/as y familia, la construcción de

familias transnacionales y el sostenimiento de una vida fragmentada entre dos países. Estos elementos dialogan con los de Parella Rubio (2022) sobre las cadenas globales del cuidado, pero la investigación evidencia cómo esta fragmentación no es solo estructural sino vivida como duelo acumulado y permanente, énfasis que aporta una mirada más situada y humana a debates que suelen centrarse en lo estructural.

Asimismo, los relatos sobre irregularidad migratoria aportan una contribución importante al demostrar que la falta de documentación no es únicamente un estatus jurídico, sino una condición que permea la vida entera: acceso a la salud, miedo constante a la denuncia y exposición a estafas. Si bien la literatura ya ha identificado la irregularidad como un factor de vulnerabilidad (Fonseca, 2008; Romero Alvarado, 2023), en este caso se evidencia cómo esta irregularidad también tiene efectos psicológicos, este aporte matiza comprensiones previas al mostrar la cotidianidad de la vulnerabilidad, más allá de lo jurídico o laboral.

Otro aporte relevante es el análisis sobre las redes de apoyo como mecanismos de inserción laboral. Coincidiendo con investigaciones sobre migración centroamericana (Maguid & Salinas Ulloa, 2010), los hallazgos muestran que estas redes no solo facilitan el acceso al empleo, sino que configuran formas de acompañamiento emocional, transmisión de información y construcción de confianza que permiten sobrevivir en los primeros meses.

Finalmente, el análisis de la adaptación laboral a través del concepto de *habitus* permite articular las entrevistas con marcos teóricos más amplios (Collins, 2024). Los resultados muestran cómo las trabajadoras desarrollan un *habitus* adaptativo, que no implica resignación, sino agencia situada: aprender sobre electrodomésticos, ajustar dinámicas relacionales, anticipar expectativas de empleadores. Este hallazgo contrasta con estudios que interpretan la adaptación únicamente como vulnerabilidad, en este caso se demuestra que la adaptación también puede ser una estrategia activa de sostenimiento, dignidad y supervivencia.

La categoría contribuye al campo disciplinar al mostrar la migración y la inserción laboral como procesos entrelazados, donde los factores estructurales como la economía, la irregularidad y la demanda laboral se combinan con dimensiones afectivas, familiares y emocionales que modelan el tipo de trabajo al que acceden las mujeres y las condiciones en que lo ejercen.

2

Los hallazgos de esta categoría aportan evidencia empírica robusta para comprender cómo se configuran las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar nicaragüenses en Costa Rica, revelando patrones estructurales que profundizan la precariedad y que dialogan, amplían y en algunos puntos tensan lo planteado por la literatura previa. Su contribución central radica en mostrar cómo la informalidad contractual, las jornadas extensas y la insuficiente remuneración forman un entramado integrado de vulnerabilidad laboral.

En contraste, con estudios anteriores que han documentado la informalidad del trabajo del hogar (Fonseca, 2008; OIT, 2019), la investigación aporta matices clave: primero, evidencian que la informalidad persiste incluso cuando las trabajadoras conocen sus derechos, lo cual sugiere que el problema no se limita al desconocimiento normativo, como ha menudo se ha señalado, sino a una combinación de dependencia económica, miedo a perder el empleo y asimetrías de poder consolidadas. En este sentido, las experiencias relatadas coinciden con Romero Alvarado (2023), quien describe cómo la ausencia de contratos y las problemáticas relacionadas a la seguridad social reproducen relaciones laborales desiguales; no obstante, el estudio va más allá al mostrar cómo estas prácticas se reconfiguran específicamente en la intersección entre género, clase y estatus migratorio, aporte que complejiza el análisis más allá de lo jurídico.

Los hallazgos sobre las jornadas laborales también refuerzan lo señalado por Piñeyro (2022) y Castillo (2015) respecto a la extensión horaria y la intensidad física del trabajo del hogar; sin embargo, la investigación introduce elementos novedosos. En

particular, se observa cómo la disponibilidad permanente en modalidades “dormida adentro” se normaliza como parte del rol laboral, diluyendo la línea entre lo laboral y la vida personal.

En materia de remuneración, si bien la literatura ha señalado el salario históricamente bajo del sector, los resultados destacan la persistencia de salarios por debajo del mínimo incluso en contextos donde las trabajadoras desempeñan múltiples roles en simultáneo, incluidos cuidados especializados. Esta evidencia completa el análisis sobre cadenas globales del cuidado (Hochschild, 2008; Fonseca, 2008; Parella Rubio, 2022) al mostrar cómo la desigualdad entre mujeres se expresa en Costa Rica mediante una brecha salarial particularmente pronunciada entre mujeres locales empleadoras y mujeres migrantes trabajadoras, generando una paradoja en los discursos de equidad de género que apenas ha sido explorada.

Finalmente, otro aporte significativo es la articulación entre remuneración y reconocimiento. Los hallazgos muestran que el reconocimiento moral o afectivo aparece a veces como un sustituto de la justicia económica, lo cual ilustra con precisión la devaluación estructural de este tipo de empleo.

Estos hallazgos contribuyen al campo de estudio de los derechos humanos laborales y de la movilidad humana al demostrar que la precariedad del trabajo no es un fenómeno aislado ni meramente normativo, sino una estructura sostenida por patrones sociales, económicos y simbólicos que interactúan y se refuerzan mutuamente.

3

Los hallazgos de esta categoría evidencian que las experiencias laborales de las trabajadoras del hogar nicaragüenses en Costa Rica reproducen patrones claramente identificables dentro de lo que la literatura denomina formas modernas de esclavitud (Consejo de Derechos Humanos, 2018; OIT, 2022). La contribución central de este estudio radica en demostrar empíricamente cómo prácticas dentro del trabajo del hogar pueden

configurar dinámicas cotidianas de coerción, dependencia y negación de derechos, lo cual amplía y complejiza los marcos interpretativos previos sobre este sector laboral en la región.

En concordancia con los indicadores utilizados por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos y retomados por la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de esclavitud, los testimonios revelan formas de coacción, control de la libertad de circulación, jornadas excesivas, remuneraciones en especie o impago y violencia multidimensional. El estudio además aporta evidencia cualitativa nueva al mostrar cómo dichas prácticas se sostienen mediante mecanismos emocionales, simbólicos y estructurales, más que únicamente a través de coerción física o amenazas directas.

Los hallazgos también muestran que las trabajadoras internalizan ciertas formas de abuso como la extensión de jornadas, la vigilancia constante o el impago de salarios como parte inherente al empleo. Esta normalización aparece profundamente atravesada por la condición migratoria irregular, el miedo estructural al despido y la amenaza de deportación, elementos señalados en informes de la OIT (2022) y Anti-Slavery (2025).

Una de las aportaciones más significativas del estudio es la documentación de cómo el trabajo afectivo y el vínculo emocional pueden transformarse en un instrumento de subordinación, mostrando su potencial para reforzar dinámicas afines a la esclavitud moderna, particularmente al inhibir la denuncia, diluir límites laborales y generar culpa ante cualquier intento de exigir derechos, resultado que coincide con lo señalado por Piñeyro (2022).

Finalmente, los testimonios ilustran cómo la violencia verbal, psicológica y simbólica se articulan de manera constante con el racismo, el clasismo y la xenofobia, en línea con lo planteado por Galtung (2003) sobre la violencia estructural. Las experiencias recogidas coinciden con lo señalado por Lerussi (2008) respecto a la función disciplinadora del discurso discriminatorio hacia mujeres migrantes, sin embargo, los resultados van más allá agregando evidencia concreta del impacto emocional y psicológico acumulativo,

visibilizando consecuencias como ansiedad, miedo constante y autoanulación, dimensiones poco exploradas en estudios sobre trabajadoras del hogar.

Estos resultados muestran que efectivamente las condiciones laborales analizadas evidencian prácticas vinculadas a la esclavitud moderna dentro del trabajo del hogar, pero además profundizan la comprensión de la esclavitud moderna al mostrar que no se trata únicamente de control sobre el cuerpo y el tiempo, sino también de control sobre las emociones, la identidad y la vida afectiva de las trabajadoras.

4

Un aspecto que no figura de manera explícita en los resultados, pero que constituye un trasfondo estructural indispensable para interpretarlos, es la crítica al uso oficial del término “trabajo doméstico” y sus implicaciones político-simbólicas. El análisis etimológico en el marco teórico evidencia que esta denominación no es neutral: remite al *domus* romano y a una organización jerárquica del espacio privado históricamente asociada a la subordinación de mujeres y personas esclavizadas. Esta genealogía ha sostenido, a lo largo del tiempo, procesos de feminización y desvalorización del trabajo reproductivo, tal como argumentan Federici (2018), Pérez Orozco (2019) y Gilligan (1993). Aunque las participantes no problematizan directamente esta carga conceptual, sus testimonios reflejan las consecuencias prácticas de una categoría que continúa ubicando estas labores en la esfera privada, diluyendo su reconocimiento como trabajo y facilitando dinámicas de control vinculadas con formas contemporáneas de explotación. En ese sentido, lo no dicho en los resultados, pero sugerido por su lectura crítica, es que mientras la legislación mantenga la denominación “doméstico”, seguirá reproduciendo imaginarios sociales que obstaculizan el pleno ejercicio de derechos. Por ello, la elección del término “trabajo del hogar” en esta investigación trasciende a una decisión terminológica y se configura como una apuesta analítica y política orientada a visibilizar estas tensiones estructurales, que la propia evidencia empírica permite entrever.

En cuanto a los alcances, este estudio ofrece herramientas conceptuales para comprender la interrelación entre la movilidad humana, el trabajo del hogar y los derechos humanos laborales, y procura promover diálogos entre la academia, el Estado y las organizaciones sociales con el fin de contribuir al fortalecimiento de la protección de estas trabajadoras.

Respecto de las limitaciones, uno de los principales desafíos consistió en acceder a mujeres sometidas a formas más severas de explotación o situaciones vinculadas con trata de personas, dadas las condiciones de vulnerabilidad que suelen acompañarlas, lo que pudo restringir la profundidad de algunos relatos.

Finalmente, la investigación identifica diversas líneas de acción y rutas para futuros estudios. En el campo académico, se destaca la necesidad de profundizar en los impactos emocionales asociados a la separación familiar y en los efectos acumulativos que las condiciones laborales precarias generan sobre la salud emocional. En el ámbito de las políticas públicas, se identifica la urgencia de fortalecer los mecanismos de inspección laboral específicos para el trabajo del hogar, agilizar y facilitar la regularización migratoria, desarrollar programas de información y acompañamiento dirigidos a mujeres en contextos de movilidad humana. De forma más amplia, se subraya la importancia de promover una cultura de paz sustentada en la dignidad humana, la equidad y el respeto, que contribuya a transformar las relaciones laborales y prevenir prácticas que puedan derivar en situaciones de explotación.

Estas conclusiones cierran el proceso investigativo integrando los principales hallazgos y aportes del estudio, y con la aspiración de fortalecer los esfuerzos académicos y sociales orientados a garantizar los derechos humanos laborales de las trabajadoras del hogar nicaragüenses en Costa Rica.

Referencias

- Anderson, B. (2000). *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*. London: Zed Books.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (2009). Ley N° 8726, Reforma del Capítulo Octavo del Título Segundo del Código de Trabajo, Ley N 2, Ley del Trabajo Doméstico Remunerado. La Gaceta N° 143. Viernes 24 de julio de 2009. San José, Costa Rica. Recuperado de http://historico.gaceta.go.cr/pub/2009/07/24/COMP_24_07_2009.Pdf
- Canessa Montejo, M. (2012). Los derechos humanos laborales en el derecho internacional. *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos*, 23 (1), 115-144. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/derechoshumanos/article/view/5291>
- Castillo, J. (2015). La jornada del trabajo del sector doméstico en el derecho comparado centroamericano: Necesidad de promover jornadas de trabajo razonables desde un enfoque de derechos humanos. *Cuaderno Jurídico y Político*, 1(1), 21-39. <https://www.camjol.info/index.php/cuadernojurypol/article/view/10931>.
- Collins, H. (2024). The confluence of two riders: The impact of social capital on the experience of work precariousness. https://researchonline.ljmu.ac.uk/id/eprint/24068/1/2024CollinsPh.D.pdf?utm_source
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos México. (2016). *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*. <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>
- Consejo de Derechos Humanos. (2018). *Informe de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias*. Recuperado de <https://docs.un.org/es/A/HRC/39/52>

- Datta, M., David, F., Bales, K. y Grono, N. (2013). *Índice mundial de esclavitud*. Fundación Walk Free. Recuperado de <https://scholarship.richmond.edu/polisci-faculty-publications/42/>
- Elizundia, M. (2022). *Salario emocional: qué es y cómo influye en las personas*. <https://www.iebschool.com/blog/salario-emocional-espana-rrhh-2-0/>
- Espinoza Herrera, M. (2022). Cultura de Paz y salud mental en los colaboradores. *Revista de Cultura de Paz*, 6,385–401. <https://doi.org/10.58508/cultpaz.v6.157>
- Espinoza, A., & Toscano, J. (2020). Salario Emocional: una alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *NovaRua*, 12, 72-89. <https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>
- Estrada Téllez. (2021, 15 de agosto). No reclamo por miedo a perder el trabajo: domésticas nicas y su seguridad social en Costa Rica. *Confidencial*. <https://confidencial.digital/nacion/no-reclamo-por-miedo-a-perder-el-trabajo-domesticas-nicas-y-su-seguridad-social-en-costa-rica/>
- Fedirici, S. (2018). *El patriarcado del salario: Críticas feministas al marxismo*. España: Traficantes de sueño.
- Fernández, A. (2021). Solución inmediata a una crisis: Mujeres nicaragüenses que asumen el trabajo de cuidados en Costa Rica. *Rev.Rupturas*, 11 (1), 99-134.
- Fonseca, K. (2008). Feminismo y mujeres migrantes en Costa Rica: Articulaciones pendientes en torno al trabajo doméstico remunerado. *Encuentro*, N°80 57-70. Doi: <https://doi.org/10.5377/encuentro.v0i80.3635>
- Galtung, J. (2003). *Prólogo a la edición en castellano: Violencia cultural*. Centro de Investigación por la Paz.

- Hasbani, M., & Ortega, M. (2008). *Instrumentos normativos y mecanismos de protección y promoción de los derechos laborales de los trabajadores nicaragüenses en Costa Rica* (Tesis inédita de licenciatura). Universidad Americana, Managua, Nicaragua.
- Hidalgo Xirinachs, R. (2016). *Mujeres de las fronteras: Subjetividad, migración y trabajo doméstico*. San José, Costa Rica: Editorial UCR.
- Hochschild, A. (2008). *La mercantilización de la vida íntima: Apuntes de la casa y el trabajo*. Kats.
- Hochschild, A. (2012). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. University of California. <http://www.jstor.org/stable/10.1525/j.ctt1pn9bk>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. *Índice de precios al consumidor*. Recuperado de <https://inec.cr/indicadores/indice-precios-al-consumidor>
- Lerussi, R. (2016). Empleo doméstico y violencia laboral: Notas críticas desde una posición socio jurídica feminista. *Estudios Socio-Jurídicos*, (18), 147-174. Doi: <dx.doi.org/10.12804/esj18.02.2016.05>
- Magallanes, V. (2016). Los derechos humanos laborales. *Revista del Instituto de la Judicatura Federal Escuela Judicial*, (41) 369-375. <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/judicatura/article/view/File/31577/28565>
- Maguid, A., & Salinas, V. (2010). *Inserción laboral y acceso a mecanismos de seguridad social de los migrantes en iberoamérica*. Chile: Publicación de las Naciones Unidas.
- Martínez Franzoni, J., Mora, S., Voorend, K. (2009). *La institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad: El trabajo doméstico remunerado en Costa Rica*. Costa Rica: SG-SICA.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2021). *Definición y caracterización de los vectores de empleo informal en Costa Rica: A partir de los datos de la Encuesta Continua de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) IV trimestre 2020*.

Recuperado de
https://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccion-planificacion/documentos/vectores_IV_2020.pdf

Morales Gamboa, A. (2011). Migración de relevo, territorios locales e integración regional en Centroamérica. Costa Rica: Flacso.
<https://cir.nii.ac.jp/crid/1130282271837714432>

Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico*. Núm. 189 del 16 de junio de 2011. Ginebra, Suiza.

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Trabajo forzoso en el trabajo doméstico: Guía de apoyo para la prevención e identificación de casos de trabajo forzoso, dirigida a organizaciones de trabajadores*. Perú. Recuperado de
<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/G14.%20Peru%20-%20Guidelines%20on%20Forced%20Labour%20in%20Domestic%20Work%20%282%29.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Trabajadoras y trabajadores domésticos migrantes*. Recuperado de
<https://www.ilo.org/es/temas/migracion-laboral/areas-de-trabajo/trabajadores-domesticos-migrantes>

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Estimaciones mundiales sobre esclavitud moderna: Trabajo forzoso y matrimonio forzoso*. Ginebra, Suiza. Recuperado de
<https://www.ilo.org/publications/major-publications/global-estimates-modern-slavery-forced-labour-and-forced-marriage>

Organización Internacional para las Migraciones. (2008). Estudio exploratorio acerca del impacto de la migración en las mujeres nicaragüenses en Costa Rica.
<https://www.iom.int/es/news/estudio-exploratorio-acerca-del-impacto-de-la-migracion-en-las-mujeres-nicaraguenses-en-costa-rica>

Organización Internacional para las Migraciones. (2019). *Glosario de la OIM sobre Migración*. Ginebra, Suiza.

- Organización Internacional para las Migraciones. (2024). *Informe sobre las migraciones en el mundo 2024*. Ginebra, Suiza.
- Orozco, M. (2022). Los migrantes nicaragüenses en Costa Rica: vulnerabilidad e implicaciones de su integración. *Diálogo interamericano*.
- Parella Rubio, S. (2022). Los flujos de mujeres centroamericanas hacia España como exponente de la migración forzada: Causas, datos y algunas reflexiones. *Mediterráneo económico*, (36), 295-312.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8814868>
- Pérez Orozco, A. (2019). *Subversión feminista de la economía: Sobre el conflicto capital vida*. España: Traficantes de sueño.
- Perry, G., Maloney, W., Arias, O., Fajnzylber, P., Mason, A. y Saavedra, J. (2008). *Informalidad: Escape y exclusión*. Mayol Ediciones S.A.
- Piñeyro, C. (2022). Manipulación emocional y esclavitud moderna: El caso del trabajo del hogar remunerado. *Andamios*, 19 (48) 137-159. Doi: <http://dx.doi.org/10.29092/uacm.v19i48.898>
- Romero Alvarado, J.D. (2023). *Pedí manos y llegaron mujeres: Situación jurídica de las trabajadoras domésticas nicaragüenses en Costa Rica*. Editorial Académica Española.
<https://www.eae-publishing.com/catalog/details/store/hu/book/978-620-2-15971-5/ped%C3%AD-manos-y-llegaron-mujeres?locale=es>
- Sandoval García, C. (2000). *Cómo me siento en Costa Rica: Autobiografías de Nicaragüenses*. San José, Costa Rica.
- Sandoval, C., Soto, A., & González, D. (2020). *Inclusión y educación de nicaragüenses en Costa Rica*. San José, Costa Rica: UNESCO.
- Secretaría Ejecutiva de Planificación sectorial Agropecuaria. (2024). *Costo de la Canasta Básica Alimentaria*, 2024.
<https://www.diarioextra.com/noticia/alimentos-son-17-mas-baratos-en-zonas-rura>

[les#:~:text=As%C3%AD%20lo%20plantea%20el%20%C3%8dn
Dice.en%20las%20 urbanas%20%C2%A260.697](#)

Anexos

Anexo 1: Formato de Entrevista

Ejes temáticos a investigar	Propósito	Aspectos	Preguntas
Contexto migratorio	Analizar las características y trayectorias migratorias que influyen en la inserción laboral en Costa Rica.	• Razones de migración. • Situación migratoria actual (documentación, permisos). • Relación entre situación migratoria e inserción laboral.	¿Cuáles fueron las razones por las que migró a Costa Rica? ¿Cómo fue su proceso de llegada y búsqueda de empleo? ¿Cuenta con documentación de residencia o permiso de trabajo? ¿Ha notado un trato distinto en razón de su nacionalidad? ¿Considera que su situación migratoria ha influido en sus condiciones laborales?
Condiciones laborales	Describir las características del empleo que desempeñan como trabajadoras del hogar.	• Tipo de contratación (formal/informal). • Condiciones salariales y frecuencia de pago. • Tipo de tareas, horarios y periodos de	¿Desde cuándo trabaja como trabajadora del hogar en Costa Rica? ¿Tiene un contrato escrito o verbal? ¿Reside en el lugar de trabajo o se traslada diariamente? ¿Qué tareas realiza en

		descanso. • Acceso a beneficios laborales y seguridad social.	su trabajo actual? ¿Cuántas horas trabaja al día? ¿Dispone de tiempo de descanso o días libres? ¿Recibe aguinaldo, está asegurada o accede a otros beneficios laborales?
Experiencias de vulnerabilidad y dependencia	Comprender los factores que configuran su experiencia laboral, incluyendo dinámicas de control o restricción, así como su impacto personal.	• Formas de supervisión o control en el entorno laboral. • Restricción de libertades (movilidad, comunicación, descanso). • Experiencias relacionadas con casos de maltrato físico, psicológico, verbal o sexual. • Percepción personal sobre su entorno laboral.	¿Cómo se siente con respecto a su trabajo actual? ¿Cómo es un día típico en su trabajo? ¿Cómo describiría su relación con el empleador o empleadora? ¿Se siente respetada en su lugar de trabajo? ¿Tiene autonomía para decidir cómo realizar sus tareas? ¿Puede expresar desacuerdo o negarse a hacer algo si no le parece justo? ¿Ha enfrentado situaciones de maltrato? ¿Podría describir alguna?

			¿Ha experimentado temor a perder el empleo o a ser denunciada?
Indicadores de esclavitud moderna	Identificar elementos que puedan vincularse con situaciones de trabajo forzoso o explotación laboral.	• Coacción o amenazas relacionadas con la permanencia en el trabajo. • Falta de remuneración adecuada. • Aislamiento o falta de acceso a servicios. • Percepción de libertad o restricciones personales.	¿Ha trabajado en alguna ocasión solo a cambio de comida o alojamiento? ¿Le han solicitado trabajar más horas sin remuneración adicional o sin posibilidad de negarse? ¿Siente que puede tomar decisiones sobre su vida cotidiana (como salir, visitar a familiares o cambiar de empleo)? ¿Ha sentido en algún momento que no podía dejar su trabajo? ¿Por qué? ¿Ha percibido limitaciones en su libertad dentro del trabajo?
Redes de apoyo y agencia	Explorar el vínculo con espacios, recursos u organizaciones que puedan ofrecer respaldo, información o acompañamiento.	• Conocimiento de derechos laborales. • Estrategias personales ante situaciones de abuso. • Contacto con redes	¿Está informada sobre sus derechos laborales en Costa Rica? ¿Ha buscado apoyo o asesoría en algún momento? ¿Dónde o con quién?

		u organizaciones de apoyo.	¿Le gustaría que se produjeran cambios en el trabajo del hogar? ¿Cuáles?
--	--	-------------------------------	---

Anexo 2: Guión para Entrevista

Tema: Condiciones laborales de las trabajadoras del hogar nicaragüenses en Costa Rica: Un análisis de las prácticas de “esclavitud moderna” a través de sus experiencias.

Introducción y consentimiento

Antes de comenzar, ¿Está de acuerdo en participar voluntariamente en esta entrevista? Esta entrevista se realiza con fines académicos, como parte de una investigación sobre las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar nicaragüenses en Costa Rica.

Su identidad será protegida, y cualquier dato personal será tratado de manera confidencial y anonimizado en las publicaciones o presentaciones que resulten de este estudio. La participación es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento sin ninguna consecuencia.

El propósito de esta entrevista es escuchar sus experiencias. Agradezco de antemano su tiempo, disposición y confianza para conversar sobre estos temas, que entiendo pueden ser delicados.

Me gustaría saber si desea realizar un breve ejercicio de respiración para relajarnos. Si está de acuerdo, puedo guiarle en uno llamado 2-4-6 (explicación del ejercicio si acepta).

Preguntas generales

Contexto personal-migratorio

1. Para comenzar, me gustaría que me contara un poco sobre usted. Si lo prefiere, puede usar un seudónimo para esta entrevista. Me interesa conocer su edad, su lugar de origen en Nicaragua, y también saber un poco sobre su historia de vida: ¿cómo fue su infancia?, ¿qué nivel de escolaridad alcanzó?, ¿cómo ha sido su trayectoria laboral? Si tiene hijos, ¿cuántos son y dónde se encuentran actualmente? Además, me gustaría que compartiera alguna cualidad o fortaleza personal que usted valore especialmente en sí misma.
2. ¿Qué circunstancias o razones la llevaron a tomar la decisión de migrar a Costa Rica?

3. ¿Cómo fue su llegada al país? ¿Qué recuerdos tiene de sus primeros días aquí y de la búsqueda de trabajo?
4. En cuanto a su situación migratoria actual ¿cómo describiría su experiencia para acceder a documentos o permisos necesarios para trabajar?
5. ¿Cómo describiría su experiencia como persona nicaragüense viviendo en Costa Rica?

Condiciones laborales actuales

6. ¿Desde cuándo trabajas en Costa Rica como trabajadora del hogar?
7. ¿Cuál fue el primer empleo que tuvo en este sector? ¿Y cómo llegó a él?
8. En su empleo actual ¿Tiene un contrato de trabajo escrito o es un acuerdo verbal?
9. ¿Podría contarme cómo es un día normal en su trabajo, incluyendo las tareas que realiza, el tiempo que dedica y si cuenta con momentos de descanso o días libres?
10. ¿Cómo recibe su salario? ¿Con lo que ganas que necesidades personales y familiares puedes cubrir?
11. En su experiencia ¿ha recibido o recibe algún tipo de beneficio por su trabajo?

Experiencias

12. ¿Qué palabra o frase describe mejor cómo te sientes actualmente con respecto a tu trabajo? (opcional ¿le gustaría representarlo con un dibujo?)
13. ¿Podrías describirme cómo transcurre un día contento y un día molesto en su trabajo? ¿Cómo se siente durante ambos?
14. ¿Cómo describiría la relación que tiene con su empleador/a?
15. ¿Qué puede contarme sobre su experiencia en el ambiente laboral donde trabaja?
16. ¿Ha tenido la posibilidad de expresar sus opiniones o desacuerdos cuando considera que algo no es justo?
17. ¿Ha vivido o presenciado situaciones de maltrato en el trabajo? Si desea compartirlo, me gustaría saber más sobre ello.
18. ¿Ha sentido temor de perder su empleo? ¿Cómo ha manejado esas situaciones?

Características laborales

19. Cuando trabaja más allá del horario acordado, ¿le son remuneradas esas horas?
¿Como suelen pedirle que realice esas tareas adicionales?
20. ¿Cómo gestiona su tiempo libre y qué tanto decide cómo utilizarlo?
21. ¿Ha experimentado la sensación de no poder dejar un empleo, aun cuando lo deseaba ? ¿Qué le hizo sentir así?
22. ¿Podría compartirme cómo se siente, en general, en su lugar de trabajo? ¿Qué cosas le dan libertad y cuales siente que la limitan?
23. ¿Ha conocido personas que hayan trabajado únicamente a cambio de comida o alojamiento, sin recibir salario?

Redes de apoyo y agencia

¿Le gustaría que antes de continuar, realizáramos una breve pausa o una pequeña meditación para recargar energías?

24. ¿Está familiarizada con los derechos que tienen las trabajadoras del hogar en Costa Rica?
25. ¿Conoce alguna organización, institución o grupo que brinde apoyo a mujeres trabajadoras del hogar? ¿Ha recurrido usted o alguien cercano a alguna de estas redes?
26. ¿Siente que el trabajo del hogar es valorado en la sociedad costarricense? ¿Qué le gustaría que cambiara respecto a este trabajo?
27. Si pudiera imaginar un cambio positivo en su vida laboral, ¿Cómo lo describiría? ¿Lo dibujamos?
28. ¿Qué recomendaciones de mejora tendría usted respecto al trabajo del hogar para que esa vida laboral sea mejor?

Cierre y recursos de apoyo

29. Para finalizar ¿Hay algo más que le gustaría compartir sobre su historia, su trabajo o lo que ha vivido?

Le agradezco profundamente por su tiempo y por compartir sus experiencias. Lo que me has contado es muy valioso y contribuirá a una mejor comprensión de la realidad que viven

muchas trabajadoras del hogar nicaragüenses en Costa Rica. Esta información será tratada con el mayor respeto, confidencialidad y responsabilidad.

Si en algún momento desea retirar su consentimiento o tiene preguntas adicionales sobre esta investigación, no dude en contactarme.

Una vez más, gracias por su participación. Su testimonio es importante y será tratado con el respeto que merece.

Anexo 3: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO PARA PARTICIPAR EN ENTREVISTA DE INVESTIGACIÓN

Título de la investigación:

Condiciones laborales de las trabajadoras del hogar nicaragüenses en Costa Rica: Un análisis de las prácticas de “esclavitud moderna” a través de sus experiencias laborales

Investigador responsable:

José Daniel Romero Alvarado

Participación en la entrevista:

Usted ha sido invitada a participar voluntariamente en una entrevista individual, que durará aproximadamente entre 45 y 60 minutos. La entrevista consistirá en preguntas sobre su experiencia laboral como trabajadora del hogar en Costa Rica, incluyendo aspectos como condiciones laborales, trato recibido, horarios, remuneración, derechos laborales, entre otros.

Confidencialidad:

Su identidad será protegida en todo momento. La información proporcionada será tratada de forma confidencial y utilizada únicamente con fines académicos. Su nombre real no será mencionado en ningún informe, publicación o presentación. Se utilizarán seudónimos o códigos para garantizar su anonimato.

Grabación de la entrevista:

Con su autorización, la entrevista será grabada (audio) para asegurar la fidelidad del análisis. La grabación será almacenada en un dispositivo seguro y será eliminada una vez transcrita y validada. Si usted no desea ser grabada, puede participar sin que se realice grabación.

Riesgos y beneficios:

No se prevén riesgos directos por su participación. No obstante, algunas preguntas pueden resultar sensibles o incómodas. En todo momento, usted tiene derecho a no responder preguntas o

interrumpir la entrevista si así lo desea. Aunque no hay beneficios económicos por participar, su testimonio puede contribuir a visibilizar las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar migrantes y a generar conocimiento que promueva sus derechos.

Consentimiento voluntario:

Su participación es completamente voluntaria. Usted puede retirarse en cualquier momento sin que esto le genere ningún perjuicio.

HOJA DE FIRMAS DEL CONSENTIMIENTO

He leído (o se me ha leído) la información anterior y he tenido la oportunidad de hacer preguntas. Comprendo el objetivo del estudio y mis derechos como participante. Acepto participar de forma voluntaria en esta entrevista.

☐ Acepto que la entrevista sea grabada (audio)

☐ No acepto que la entrevista sea grabada

Nombre completo de la participante (puede ser seudónimo):

Firma o huella dactilar de la participante:

Fecha: _____

Firma de la persona investigadora:

Anexo 4: Tabla de Códigos

Código	Definición	Referencia
Jornadas laborales excesivas	Trabajo que supera las horas máximas permitidas por ley, sin descanso adecuado, lo que puede constituir un indicio de trabajo forzoso.	Organización de las Naciones Unidas. (2018). <i>Informe de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud</i> .
Insuficiencia salarial	Situación en la que no se paga ningún salario o el pago recibido es claramente insuficiente para cubrir necesidades básicas.	Organización Internacional del Trabajo. (2018). <i>Trabajo forzoso en el trabajo doméstico: Guía de apoyo para la prevención e identificación de casos de trabajo forzoso, dirigida a organizaciones de trabajadores</i> . Perú.
Impago o retención de salarios	El empleador retiene el salario parcial o totalmente como forma de coerción o control.	Organización Internacional del Trabajo. (2018). <i>Trabajo forzoso en el trabajo doméstico: Guía de apoyo para la prevención e identificación de casos de trabajo forzoso, dirigida a organizaciones de trabajadores</i> . Perú.
Violencia verbal o psicológica	El uso de intimidación verbal o psicológica como forma de control sobre el trabajador.	Anderson, B. (2000). <i>Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour</i> . London: Zed Books.

Código	Definición	Referencia
Vulnerabilidad estructural	Condición de exposición al abuso derivada de factores como pobreza, género, etnicidad, migración o falta de documentación legal.	Organización Internacional del Trabajo. (2011). <i>Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico</i> . Núm. 189 del 16 de junio de 2011. Ginebra, Suiza.
Restricciones a la libertad personal	Limitaciones impuestas al movimiento del trabajador o a su contacto con el exterior.	Organización Internacional del Trabajo. (2018). <i>Trabajo forzoso en el trabajo doméstico: Guía de apoyo para la prevención e identificación de casos de trabajo forzoso, dirigida a organizaciones de trabajadores</i> . Perú.
Salario en especie	Pago en forma de comida, vivienda u otros bienes en lugar de salario en dinero, que puede encubrir explotación.	Organización Internacional del Trabajo. (2011). <i>Trabajo doméstico: Estimaciones mundiales y regionales</i> .
Coacción para continuar en condiciones laborales abusivas	Fuerza o violencia que se hace al trabajador para impedirle abandonar libremente el empleo.	Cabanellas, G. (2006). <i>Diccionario Jurídico Elemental</i> . Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta.
Trabajo afectivo emocional	Expectativa de mostrar afecto, cuidado o lealtad como parte del trabajo, especialmente en contextos laborales altamente feminizados como los del trabajo del hogar y de cuidados.	Hochschild, A. (2008). <i>La mercantilización de la vida íntima: Apuntes de la casa y el trabajo</i> . Kats.

Código	Definición	Referencia
Miedo a exigir	Temor a represalias, despido o deportación al reclamar derechos.	Anderson, B. (2000). <i>Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour</i> . London: Zed Books.
Búsqueda de oportunidades económicas	El desplazamiento humano es impulsado por la necesidad de mejorar sus condiciones económicas a través de la búsqueda de empleo.	Organización Internacional para las Migraciones. (2019). <i>Glosario de la OIM sobre Migración</i> . Ginebra, Suiza.
Separación de hijos y familiares	La división de familias causada por la migración, donde los hijos o otros parientes son separados del núcleo familiar.	Organización Internacional para las Migraciones. (s.f.). <i>Separación de las familias</i> . https://emm.iom.int/es/handbooks/familia-y-migracion/separacion-de-las-familias
Acceso a documentación migratoria	Es el proceso mediante el cual las personas en tránsito o residentes extranjeros obtienen documentos legales que acrediten su estatus regular en el país.	Organización Internacional para las Migraciones. (s.f.). <i>4 maneras para facilitar el acceso de personas migrantes a documentos de identidad</i> . https://lac.iom.int/es/blogs/4-maneras-para-facilitar-acceso-de-personas-migrantes-documentos-de-identidad# :
Redes de apoyo	Conjunto de vínculos interpersonales y organizacionales que conectan a personas en movilidad humana, con personas en el lugar de destino, proporcionando soporte material y emocional.	Acción contra el hambre. (2021, 23 de Noviembre). <i>¿Cuáles son las redes de apoyo social? Definición y tipos</i> . https://accioncontraelhambre.org/es/actualidad/cuales-son-las-redes-apoyo-social-definicion-tipos

Código	Definición	Referencia
Informalidad contractual	Se refiere a las relaciones laborales y económicas que se establecen al margen de la ley y la regulación formal.	Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). <i>Empleo Informal</i> . https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3366#:~:text=Incluye%20todo%20trabajo%20remunerado%20(p.una%20empresa%20generadora%20de%20ingresos.
Irregularidades en el acceso a derechos laborales	Las violaciones y el incumplimiento de los derechos laborales como salarios injustos, condiciones de trabajo precarias y acceso desigual a beneficios.	Organización Internacional para las Migraciones. (2022). <i>Proteger los derechos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular y afrontar la migración laboral irregular: Compendio de la OIT</i> .
Aumento progresivo de la carga laboral	Aumento gradual en las exigencias, responsabilidades y horas de trabajo.	Cabanellas, G. (2006). <i>Diccionario Jurídico Elemental</i> . Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta.
Descanso efectivo	Periodo de descanso o pausa que se considera tiempo de trabajo, ya sea porque el trabajador debe permanecer a disposición del empleador, o porque está legalmente reconocido como tiempo de trabajo.	Cabanellas, G. (2006). <i>Diccionario Jurídico Elemental</i> . Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta.
Injusticia y desigualdad salarial	La recepción de una remuneración menor a la de trabajadores con calificaciones similares, a menudo debido a la discriminación.	Organización Internacional del Trabajo. (2020, 14 de diciembre). <i>La brecha salarial de los migrantes se amplía en muchos países de altos ingresos</i> . https://www.ilo.org/es/resource/news/la-brecha-salarial-de-los-migrantes-se-ampl%C3%ADa-en-muchos-pa%C3%ADses-d

Código	Definición	Referencia
		e-altos
Discriminación	Trato desigual e injustificado que se da a las personas por encontrarse en condiciones de movilidad humana.	Organización Internacional para las Migraciones. (2019). <i>Glosario de la OIM sobre Migración</i> . Ginebra, Suiza.
Adaptación al entorno laboral	Es el proceso mediante el cual las personas ajustan sus habilidades, conocimientos y actitudes para prosperar en un nuevo contexto laboral.	Vallejo Calle, O. (2011). Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. <i>Cultura, Educación y Sociedad</i> 2 (1), 171-176.
Alta carga física y emocional	Esfuerzo psicofísico que se exige a una persona, principalmente en el ámbito laboral.	UNIR. (2024, 06 de noviembre). <i>La carga mental en el trabajo, un riesgo laboral más</i> . https://mexico.unir.net/noticias/ingenieria/carga-mental/#:~:text=Cuando%20la%20actividad%20laboral%20es,las%20caracter%C3%ADsticas%20de%20la%20persona .
Reconocimiento laboral	Acciones y estrategias de un empleador para valorar y apreciar los logros, el esfuerzo y buen desempeño de sus trabajadores.	Espinoza, A., & Toscano, J. (2020). Salario Emocional: una alternativa para la mejora del rendimiento laboral. <i>NovaRua</i> , 12, 72-89. https://doi.org/10.20983/novaru.2020.20.5
Frustración emocional	Estado de displacer que surge cuando una persona no logra satisfacer una necesidad, deseo o meta ya sea por obstáculos o expectativas no cumplidas.	Kamenetzky, G. V et al . (2009). Respuestas de Frustración en Humanos. <i>Ter Psicol</i> , 27 (2), 191-201.

Código	Definición	Referencia
		http://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082009000200005
Dificultades en la conciliación laboral y familiar	Falta de tiempo, presión económica, sobrecarga de trabajo y carga mental, que generan estrés y conflictos entre las exigencias de empleo y la vida personal.	Affor Health. (s.f.). <i>La falta de conciliación como factor de riesgo psicosocial.</i> https://afforhealth.com/conciliacion-significado

Currículo del autor

José Daniel Romero Alvarado es licenciado en Derecho por la Universidad Centroamericana (Managua, Nicaragua) y mediador formado por el Instituto de Altos Estudios Judiciales, la Dirección de Resolución Alternativa de Conflictos de Nicaragua y el Centro Latinoamericano de Resolución Alternativa de Conflictos en Costa Rica. Su trayectoria profesional se ha orientado hacia la mediación, la gestión de conflictos y la promoción de una cultura de paz, desempeñándose en diversos espacios académicos e institucionales vinculados a estos campos.

En el ámbito profesional, ha ejercido como mediador del Centro Latinoamericano de Resolución de Conflictos desde 2024, donde participa en procesos de facilitación y mediación de disputas. Asimismo, se desempeña como Subdirector Ejecutivo de la Fundación Centro de Estudios para la Paz (CEPPA), desde donde impulsa proyectos de educación para la paz y resolución de conflictos. Previamente, fue Responsable de Prácticas Pre-profesionales Externas en el Departamento de Ciencias Jurídicas de la Universidad Centroamericana, función en la que coordinó procesos formativos y de vinculación estudiantil con organizaciones sociales y jurídicas.

En el campo académico, formó parte del Comité Asesor del Instituto de Investigación para la Paz de la Universidad Estatal a Distancia (UNED), contribuyendo al desarrollo de líneas de investigación orientadas a los estudios de paz. También se desempeñó como Asistente Editorial de la Revista de Derecho de la Universidad Centroamericana, donde apoyó procesos de gestión, edición y revisión académica.

Publicaciones

Romero Alvarado, J.D. (2023). *Pedí manos y llegaron mujeres: Situación jurídica de las trabajadoras domésticas nicaragüenses en Costa Rica*. Editorial Académica Española.

Romero Alvarado, J.D. & Rivera Pereira, G. (2025). El camino como facilitadores del Programa Alternativa a la Violencia de los estudiantes privados de libertad del CAI, Jorge Debravo. *Revista científica De Estudios Sociales*, 4(6), 147-158. <https://doi.org/10.62407/hpgj3665>

Romero Alvarado, J.D. & García, C. (2025). CEPPA Foundation 's Journey: Towards the practice of Peace Education in Costa Rica. In Burns, R. & Haavelsrud, M (Ed.), *Peace Education Around the World: Learning from the Past for the Future* (pp. 255-264). Peace Knowledge Press.