

Consejo de Normas sobre los Trabajadores Domésticos

Informe y recomendaciones para el Concejo Municipal y la alcaldesa

Antecedentes y contexto

El Consejo de Normas sobre los Trabajadores Domésticos (DWSB, Domestic Workers Standards Board) se creó en 2019 como parte de la Ordenanza sobre Trabajadores Domésticos (DWO, Domestic Workers Ordinance), la primera en su tipo. El DWSB brinda un espacio para los trabajadores domésticos, los empleadores, los hogares particulares, las organizaciones de los trabajadores y los miembros de la comunidad para analizar y sugerir maneras de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores domésticos. El propósito de nuestro trabajo es implementar las normas que establece la DWO a fin de seguir mejorando las condiciones del trabajo doméstico en Seattle. Desde su creación, el DWSB ha estado trabajando en colaboración con la comunidad de trabajadores domésticos para identificar sus necesidades más apremiantes y los problemas que los aquejan. La pandemia de COVID-19 acrecentó la urgencia de la labor del Consejo, ya que el trabajo doméstico, en general, se considera una actividad esencial y muchos trabajadores se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad.

Visión y valores

Con estas recomendaciones, el DWSB pretende guiar hacia una visión donde el trabajo doméstico de todo tipo es visible, valorado y sostenible. En este mundo que imaginamos:

- Los trabajadores domésticos y las entidades contratantes cuentan con información y apoyo, y estas entidades, incluidas las plataformas de terceros, rinden cuentas y están reguladas.
- Hay una mejor comunicación y se construyen relaciones más fructíferas entre los trabajadores y las entidades contratantes que hablan distintos idiomas y provienen de culturas diferentes.
- Hay normas claras, que se hacen cumplir sistemáticamente y que mejoran considerablemente la vida de los trabajadores domésticos.

Resumen del informe

En este informe, planteamos los obstáculos que impiden hacer realidad esta visión para los trabajadores domésticos de Seattle, a pesar de que la DWO ya lleva vigente casi dos años. También ofrecemos información sobre las condiciones laborales actuales de estos trabajadores con la esperanza de mejorar y promover los objetivos normativos de la DWO. Además, proponemos una serie de recomendaciones urgentes tendientes a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores domésticos, así como la efectividad de la DWO. Por último, sugerimos acciones para el Concejo Municipal y los responsables de las normas a fin de lograr los objetivos actuales de la DWO y ofrecemos un marco para la siguiente etapa en la normativa para trabajadores domésticos de la ciudad de Seattle. Para elaborar este informe, el DWSB consultó a una variedad de organizaciones de trabajadores domésticos, grupos de empleadores, abogados especializados y académicos, a quienes nos referimos como “la Coalición”.

Obstáculos para la implementación de la DWO relativos a la difusión

Llegar a la comunidad indicada

Dos años han pasado desde que entró en vigor la DWO y todavía no hemos logrado que todos los trabajadores conozcan sus derechos. La naturaleza del trabajo doméstico presenta innumerables desafíos para la difusión y aplicación exitosas de las normas laborales. Para llegar a los trabajadores domésticos y las entidades contratantes, primero es necesario determinar con quiénes comunicarse, lo que de por sí supone una dificultad. Algunos trabajadores domésticos, como los jardineros y paisajistas, no se identifican como tales, al mismo tiempo que algunas entidades contratantes, como los padres que trabajan, no se consideran empleadores.

Superar el miedo y la reticencia

El miedo y la ansiedad son obstáculos importantes para la difusión y la implementación. Tanto los trabajadores domésticos como las entidades contratantes pueden tener el deseo de preservar los beneficios de la economía informal, como la flexibilidad, y a algunos quizás les preocupen los efectos de la DWO en los impuestos y beneficios. Es posible que los trabajadores domésticos teman por su seguridad laboral si denuncian incumplimientos del empleador. Algo que impide aún más la comunicación efectiva es que muchos trabajadores domésticos son personas indocumentadas y, por eso, son cautelosos al momento de interactuar con los departamentos cívicos, como la Oficina de Normas Laborales (OLS, Office of Labor Standards) de Seattle.

Comunicar a una población masiva

Por último, está nada más y nada menos que el desafío de llegar a tantas personas. Hay decenas de miles de trabajadores domésticos y entidades contratantes en la ciudad de Seattle. Muchos trabajadores prestan sus servicios a varias entidades, y otros tantos trabajan periódicamente con entidades distintas todas las semanas.

Condiciones laborales actuales

Salarios bajos

Debido a que perciben salarios muy bajos, los trabajadores domésticos de Seattle tienen dificultades para cubrir sus necesidades y mantener a su familia. De acuerdo con una encuesta realizada por la Alianza de Trabajadores Domésticos de Seattle (Seattle Domestic Workers Alliance) en 2018, el 96 % de los trabajadores domésticos de Seattle tienen bajos ingresos y el 81 % tiene muy bajos ingresos, por debajo del nivel federal de pobreza. A más de la mitad de los trabajadores domésticos no les alcanza para pagar el alquiler o cubrir otros gastos. Aunque la DWO lleva vigente casi dos años, los enormes obstáculos para la difusión y la aplicación de las normas que mencionamos antes, así como el impacto devastador que tiene la crisis por la COVID-19 en el horario y la salud de los trabajadores, han logrado empobrecer más al personal doméstico.

Licencias remuneradas

Además, la mayoría de los trabajadores domésticos no reciben los beneficios básicos que tienen los demás trabajadores, como atención médica o licencias remuneradas. Dada la naturaleza informal que desde siempre tuvo el trabajo doméstico, muchos trabajadores desconocen sus derechos y muchos empleadores ignoran sus obligaciones. Una mayor conciencia sobre la DWO ha generado la demanda de beneficios por parte de los trabajadores domésticos. Casi el 60 % de ellos no disponen de licencias remuneradas de ningún tipo, por lo

que el acceso a este beneficio es una de las principales prioridades. Tanto es así que el 64 % de los trabajadores domésticos afirman que cambiarían su trabajo por otro en el que tuvieran licencias remuneradas.¹

Atención médica y seguro médico

A los trabajadores domésticos no solo les faltan licencias por enfermedad, sino también beneficios de atención médica para atenderse si se enferman. Solo el 12 % de estos trabajadores tienen un seguro médico ofrecido por sus empleadores. Normalmente, cuando están enfermas, estas personas siguen yendo a trabajar porque no pueden tomarse licencia no remunerada ni pueden pagar la atención médica básica.

El trabajo doméstico durante la pandemia de COVID-19

La pandemia de COVID-19 ha exacerbado esta situación precaria. Por lo general, los trabajadores domésticos están en la primera línea frente a la pandemia y suelen trabajar en espacios cerrados, pero no cuentan con ninguna protección en caso de enfermarse.

Muchos trabajadores domésticos han realizado tareas esenciales durante toda la pandemia, ya sea cuidar niños, asistir a personas con necesidades de salud en el hogar o limpiar y desinfectar viviendas. Con demasiada frecuencia, los trabajadores no tuvieron acceso a equipos de protección personal, lo que aumentó su exposición y la de sus seres queridos al riesgo y a la posibilidad de contribuir a la transmisión comunitaria. La pandemia de COVID-19 también es un ejemplo de las desigualdades en la atención médica que hay en el estado de Washington. Las personas de origen latino representan el 34 % de los casos confirmados de COVID-19 en el estado de Washington a pesar de que conforman el 13 % de la población total, y los pacientes de este grupo tienen seis veces más probabilidades de morir a causa del virus.²

Mejores salarios y beneficios mejorarían considerablemente la vida de los trabajadores domésticos de toda la ciudad y frenarían la transmisión de la COVID-19 y otras enfermedades contagiosas. Estas mejoras deberían ser objetivos troncales de la Ordenanza sobre Trabajadores Domésticos.

Recomendaciones del Consejo

Teniendo en cuenta los obstáculos para la difusión y las condiciones laborales actuales de los trabajadores domésticos, el Consejo de Normas sobre los Trabajadores Domésticos ofrece recomendaciones en las áreas que se enumeran a continuación.

- **Invertir en el conocimiento de la comunidad y en generar confianza**
- **Ofrecer más materiales y recursos a los trabajadores domésticos y las entidades contratantes**
- **Implementar cambios normativos que mejoren la Ordenanza sobre Trabajadores Domésticos**
- **Exigir beneficios transferibles para los trabajadores domésticos**

¹ Salvo que se indique lo contrario, los resultados de encuestas citados en este documento corresponden a una encuesta realizada por la Coalición en febrero y marzo de 2021 o a una encuesta de la Alianza de Trabajadores Domésticos de Seattle de 2018. Consulte el anexo para obtener más información.

² <https://crosscut.com/equity/2021/01/disproportionately-hit-covid-19-wa-latinos-brace-vaccine>.

Invertir en el conocimiento de la comunidad y en generar confianza

Llegar a decenas de miles de trabajadores domésticos y cientos de miles de entidades contratantes u hogares representa un desafío inmenso que requiere de numerosos recursos y mucha creatividad que exceden la disponibilidad de fondos de la OLS. Es necesario invertir fuertemente en generar confianza entre las poblaciones vulnerables a través de la formación de vínculos, conversaciones individuales y el involucramiento sostenido en el largo plazo.

- **Recomendación: proveer fondos a las organizaciones comunitarias.** El DWSB recomienda aumentar el Fondo para la Difusión y Capacitación a la Comunidad (Community Outreach and Education Fund) a fin de disponer de financiación permanente destinada específicamente a la difusión a los trabajadores domésticos en varias organizaciones. Estos fondos deben ponerse a disposición del personal dedicado a la ordenanza o de las iniciativas de organizaciones comunitarias que trabajan con los trabajadores domésticos y empleadores. Poner en práctica muchas de las siguientes recomendaciones del DWSB demandará un gran esfuerzo del personal. Solo se obtendrán buenos resultados con el apoyo de las organizaciones comunitarias que son eficaces en la comunicación de los mensajes de la OLS o sobre la DWO a las comunidades de trabajadores domésticos. Estas organizaciones colaboradoras cuentan con la confianza de esas comunidades y tienen llegada a los trabajadores y empleadores que son especialmente importantes para el logro de los objetivos de la DWO.

Además, la asociación con organizaciones comunitarias mejorará la concientización en las comunidades de trabajadores domésticos y resolverá los problemas de comunicación, por ejemplo, con las comunidades africanas, asiáticas o de las islas del Pacífico. Los fondos también se destinarán a apoyar la distribución de materiales de la OLS a través de las listas de contactos de las organizaciones comunitarias y sus iniciativas de difusión colaborativa, como las campañas en medios digitales y redes sociales. Recomendamos que estas organizaciones reciban un fuerte apoyo, lo que idealmente podría lograrse con subvenciones para las cuales se exija la presentación de informes sobre los resultados y el impacto.

- **Recomendación: recompensar la experiencia de los trabajadores.** Recomendamos que la ciudad recompense a los trabajadores domésticos por su participación en la labor del DWSB. En concreto, proponemos que los miembros del Consejo que son trabajadores domésticos tengan una remuneración, y que se pague por colaboraciones específicas, como encuestas o entrevistas.

El DWSB y la OLS no pueden funcionar de una manera significativa sin el liderazgo y la participación de los trabajadores domésticos. No obstante, al no contar con licencias remuneradas de ningún tipo y vivir, en su mayoría, por debajo del nivel de pobreza, los trabajadores no pueden darse el lujo de dejar de trabajar para dedicarse a eso sin recibir una retribución. La participación en el DWSB demanda bastante tiempo, y los trabajadores domésticos independientes, que no están afiliados a ninguna organización, tienen dificultades para cumplir con ese compromiso. La recomendación de que los trabajadores domésticos que son miembros del Consejo reciban una remuneración está basada en la experiencia; ya hemos perdido a integrantes valiosos, *todos ellos trabajadores domésticos*, que no pueden dejar de trabajar para comprometerse con esta tarea. Esta pérdida no solo perjudica al Consejo, sino también a los objetivos de la DWO. Recompensar el trabajo en el Consejo puede diversificar a los integrantes y hacer que se conforme un grupo más representativo, lo que propiciará mejores ideas para la difusión y las políticas, basadas en información sobre la realidad de los trabajadores.

Además, recomendamos que se pague con fondos de la ciudad a los trabajadores domésticos que participen en las encuestas o entrevistas realizadas para reunir información que guíe al Consejo en su labor y oriente las iniciativas de la OLS. Según investigaciones, el uso de incentivos aumenta la tasa de respuesta en una gran variedad de encuestas. En particular, el DWSB propone recompensar a los trabajadores que respondan las encuestas con tarjetas de regalo de unos \$15-25. En función de las tarifas del mercado, el DWSB propone una retribución adicional, de unos \$25, por una entrevista telefónica de media hora.

Ofrecer más materiales y recursos a los trabajadores y las entidades contratantes

La gran confusión que existe sobre las normas laborales entre los trabajadores domésticos y las entidades contratantes amerita más recursos sobre la DWO. Publicar y distribuir materiales con información específica sobre la DWO puede brindar asistencia inmediata para el corto plazo a los trabajadores domésticos, así como claridad a las entidades contratantes.

- **Recomendación: publicar materiales nuevos y destinar fondos a la traducción e impresión de más materiales sobre la DWO y a su distribución, ya sea por correo o personalmente, a los lugares indicados.** La OLS ya ha elaborado un folleto y un modelo de notificación de derechos, que han sido de utilidad para generar conciencia sobre la ordenanza. Actualmente, estos materiales solo están disponibles en español y chino simplificado. Recomendamos que estos materiales estén disponibles en otros idiomas y que se desarrollen materiales nuevos y actualizados en colaboración con las organizaciones comunitarias y los trabajadores, quienes sabrán específicamente qué mensajes incluir para sus comunidades y dónde distribuir los materiales impresos.

Por otra parte, sugerimos que se financie el envío por correo a todos los hogares de Seattle. Este es un método comprobado que ya han implementado otros departamentos de la ciudad y que permite llegar tanto a los trabajadores como a sus empleadores en el lugar de trabajo: el hogar.

Por último, proponemos que la correspondencia y los recursos que se distribuyan incluyan información sobre los recursos disponibles para los trabajadores y contratistas independientes de bajos ingresos (p. ej., ayuda económica por la COVID-19, Fresh Bucks, acceso a viviendas y atención médica asequibles, Orca Lift, etc.).

- **Recomendación: financiar la creación de un sitio web fácil de usar o rediseñar completamente la sección sobre la DWO en el sitio web de la OLS.** El sitio actual no es fácil de usar; los recursos están separados en distintas páginas y puede ser difícil encontrarlos. El sitio web debe ser claro y fácil de navegar tanto para los trabajadores como para los empleadores, y debe permitir hacer búsquedas fácilmente. Los enlaces para acceder a los recursos y presentar una queja deben estar en un lugar prominente, al igual que los enlaces a los sitios web de la Oficina de Derechos Civiles (Office of Civil Rights) y la Oficina de Asuntos de Inmigrantes y Refugiados (Office of Immigrant and Refugee Affairs). Un robot de ayuda, como el que hay en el sitio web del Departamento de Vecindarios (Department of Neighborhoods), podría ayudar a los usuarios a encontrar lo que necesitan más rápido. Si se crea un nuevo sitio web, debe ofrecer un fácil acceso a la versión en español, ya que un gran número de trabajadores domésticos hablan ese idioma.
- **Recomendación: garantizar que las plataformas de terceros cumplan con la DWO.** Como en tantos otros sectores, la tecnología ha irrumpido en el trabajo doméstico en la forma de plataformas de terceros. Muchas de ellas pertenecen a empresas tecnológicas enormes que nada conocen de la vida diaria de los

trabajadores de quienes se benefician. Es probable que las plataformas de terceros sean entidades de contratación cubiertas por la DWO y sus normas asociadas. Por lo tanto, recomendamos que la ciudad regule estas plataformas, muchas de las cuales probablemente incumplan totalmente la DWO, aunque sigan siendo una fuente de ingresos indispensable para los trabajadores.

En primer lugar, sugerimos ponerse en contacto directamente con las plataformas de terceros. Lo ideal sería que un representante de peso de la ciudad, como un concejal o la alcaldesa, enviara una carta con su firma en la que se detallan las reglamentaciones y las medidas de aplicación en virtud de la DWO y solicitara que en la plataforma se incluya información sobre la ordenanza para cualquier persona que contrate en Seattle. El personal de la ciudad podría encargarse de hacerle seguimiento hasta obtener un acuse de recibo. En segundo lugar, proponemos que se diseñe una estrategia, conjuntamente con el Consejo, para llegar tanto a cada uno de los trabajadores como a cada uno de los hogares que usan estas aplicaciones. Esta consistiría en publicar materiales sobre las plataformas de terceros y las reglamentaciones que deben cumplir en la ciudad y distribuirlos más ampliamente. De esa manera, los trabajadores y las entidades contratantes estarán al tanto de sus respectivos derechos y obligaciones conforme a la DWO cuando utilicen esas plataformas. Además, la notificación de derechos obligatoria, que se recomienda a continuación, exigiría que las plataformas de terceros publicaran los requisitos de la DWO en su sitio web, donde los posibles empleadores y empleados puedan consultarlos.

- **Recomendación: investigar las opciones y brindar apoyo para la atención médica asequible a todos los trabajadores domésticos.** Teniendo en cuenta que gran parte de las políticas de atención médica se establecen a nivel estatal y federal, recomendamos que la ciudad use su poder de defensa para impulsar a la legislatura estatal a adoptar una alternativa de seguro médico asequible que esté disponible para TODOS los residentes del estado de Washington. Mientras esperamos que el estado actúe, recomendamos que la Oficina de Normas Laborales, la Oficina de Desarrollo Económico (Office of Economic Development) y la Oficina de Asuntos de Inmigrantes y Refugiados se reúnan para encontrar formas creativas de facilitar el acceso a la atención para los trabajadores. Entre los modelos que se pueden explorar se encuentran la creación de cooperativas de trabajadores domésticos o la financiación de asesores de atención médica para quienes tengan acceso a un seguro, pero no estén al tanto de ello. También recomendamos que la ciudad identifique y ponga a disposición materiales educativos y recursos para que las entidades contratantes comprendan las opciones de atención médica disponibles para las pequeñas empresas y los contratistas independientes.

Cambios normativos que mejoren la Ordenanza sobre Trabajadores Domésticos

La ciudad debe tomar medidas para dejar en claro cuáles son los derechos y las obligaciones que establece la DWO. Simplificar la cobertura para trabajadores y entidades contratantes, por ejemplo, y exigir una notificación de derechos puede ayudar a despejar la confusión que hay en este momento.

- **Recomendación: exigir que las entidades contratantes proporcionen a los trabajadores domésticos información sobre sus derechos y las condiciones de trabajo.** Recomendamos que la ciudad exija que todas las entidades contratantes y las plataformas de terceros, como posibles entidades contratantes, entreguen una notificación de derechos a sus trabajadores domésticos. Tenemos entendido que el Concejo Municipal estaría analizando una política que exigiría que las entidades contratantes proporcionen a los trabajadores que son contratistas independientes la información necesaria para entender las condiciones de contratación y determinar si se cumplen. Sin embargo, no está claro si se tienen en cuenta directamente las opiniones y prioridades de los trabajadores. Recomendamos que el

Concejo Municipal vuelva a consultar a los trabajadores domésticos para explorar si esta política debería aplicar en su caso y cómo, y si puede incorporarse el requisito de notificación de derechos a estos trabajadores como parte del proyecto de ley actual que se está considerando.

- **Recomendación: eliminar la exclusión de la ordenanza de los trabajadores de cuidados en el hogar pagados con fondos públicos.** Durante el debate sobre la DWO en el Concejo Municipal en 2018, los representantes de los trabajadores de cuidados en el hogar sugirieron que aquellos que recibían fondos públicos debían quedar excluidos de la cobertura. En varios casos, las ordenanzas sobre los trabajadores domésticos en otras jurisdicciones excluyen al personal retribuido con fondos públicos, más que nada para excluir a los proveedores pagados por Medicaid. Esto se debe a que todos los trabajadores de cuidados en el hogar pagados por Medicaid ya trabajan o pronto trabajarán para empleadores que están alcanzados por las leyes locales sobre el salario mínimo y otras leyes laborales. Sin embargo, la legislación de Seattle se adoptó antes de que el estado aprobara la nueva Ley de Fideicomiso de Cuidado a Largo Plazo (Long-Term Care Trust Act), que crea un beneficio adicional de atención pública a largo plazo. Esta ley prevé fondos para trabajadores que no necesariamente son empleados de agencias o reciben pagos de Medicaid. Por lo tanto, ya no hay motivo para eximir de las disposiciones de la DWO a los trabajadores de cuidados en el hogar que reciben fondos en virtud de esa ley. Con la eliminación de esta exclusión, la DWO tendrá una cobertura más clara y coherente, y beneficiará a miles de trabajadores más.
- **Recomendación: eliminar la norma de “interferencia” para la responsabilidad civil conjunta de las entidades contratantes y armonizarla con la norma de responsabilidad civil conjunta de las demás leyes laborales de Seattle.** En la actualidad, la DWO establece lo siguiente: “Cuando una persona o un hogar contratan a una entidad contratante aparte que emplea a trabajadores domésticos para que presten servicios domésticos, la entidad contratante aparte es la única responsable de los incumplimientos de este capítulo 14.23, salvo que la persona o el hogar interfieran en los derechos de los trabajadores domésticos que se estipulan en el presente capítulo”. Asimismo, en su reglamento administrativo, la OLS define con mayor precisión qué significa “interferir” en los derechos de los trabajadores domésticos.³

La norma de interferencia estipula que un hogar debe analizar si la entidad de contratación independiente clasifica al trabajador doméstico como empleador o como contratista independiente. Al imponer esta práctica al hogar, se socava un valor clave de la DWO: ampliar la cobertura a más trabajadores domésticos haciendo hincapié en el trabajo que realizan (niñera, jardinero, etc.), independientemente de cómo los clasifique la entidad contratante. En resumen, la norma de interferencia no está en consonancia con el resto de la ordenanza y se presta a confusión en cuanto a quién es responsable si se producen infracciones de la ley en el hogar.

Aunque podría parecer que quitar esta disposición perjudicaría a los hogares de cierta forma, el DWSB considera que los hogares estarían en una mejor posición si el mensaje en relación con la responsabilidad fuera claro y simple. Además, cree que sería beneficioso que la OLS brindara orientación práctica a los hogares sobre lo que pueden hacer para hacer cumplir la ordenanza cuando contratan a una empresa. En pocas palabras, es más fácil comunicar e implementar un mensaje básico: “Usted es responsable de hacer cumplir la DWO dentro de su hogar”.

Además, esta norma no está en armonía con el estándar que adoptan las demás leyes laborales de Seattle, por ejemplo, la Ordenanza sobre el Salario Mínimo (Minimum Wage Ordinance), la Ordenanza

³ Para obtener más información, consulte SHRR 160-160 (3), disponible aquí: http://www.seattle.gov/Documents/Departments/LaborStandards/SHRR_160_Rules.pdf.

de Horarios Seguros (Secure Scheduling Ordinance) y la Ordenanza sobre Licencia Remunerada por Enfermedad y Asuntos de Seguridad (Paid Sick and Safe Time Ordinance). Por otro lado, tiene un alcance menor, lo que posiblemente conduzca a que los trabajadores domésticos tengan menos derechos en comparación con otros trabajadores. La consecuencia de la falta de armonía y el alcance limitado es que los trabajadores domésticos siguen recibiendo un trato distinto de otros trabajadores, algo que ha sucedido históricamente y que se suponía que la DWO corregiría. Sugerimos eliminar la norma de "interferencia" y reemplazarla por la norma común de responsabilidad civil conjunta que adoptan las demás leyes laborales de la ciudad (cuyo texto se extrajo de la Ley de Normas Laborales Justas [Fair Labor Standards Act], de aplicación federal).

Exigir beneficios transferibles para los trabajadores domésticos

Seattle puede continuar con su tradición de liderazgo innovador en materia de derechos de los trabajadores mediante la implementación de un sistema de beneficios transferibles para los trabajadores domésticos en toda la ciudad. Un sistema de beneficios transferibles para las licencias remuneradas (PTO, Paid Time Off) garantizará que los trabajadores domésticos puedan acceder a los beneficios básicos que reciben muchos otros trabajadores. Los trabajadores domésticos merecen tener derecho a una licencia remunerada transferible por enfermedad, descanso u otro motivo por el cual la necesiten. El DWSB considera que los beneficios transferibles para todos los trabajadores domésticos deberían ser obligatorios, y que esta obligatoriedad debería estar respaldada por medidas de aplicación simples, pero firmes.

Para que el sistema satisfaga las necesidades del sector, son fundamentales los siguientes elementos:

1. Transferibilidad

- El derecho a la licencia remunerada debe ser transferible para ser coherente con las condiciones laborales reales de muchos trabajadores domésticos. Los datos de una encuesta que realizó la Alianza de Trabajadores Domésticos de Seattle en 2018 y de una encuesta de 2021 realizada por la Coalición revelan que muchos trabajadores domésticos trabajan para varias entidades contratantes, con pocas horas de diferencia entre una y otra, y, muchas veces, sin contrato ni una descripción del puesto. Como resultado, su acceso a los beneficios suele ser limitado. Con un sistema de transferibilidad, los beneficios no dependen de ninguna entidad contratante en particular, y cada una de ellas puede contribuir con una parte proporcional de beneficios. Los trabajadores domésticos pueden obtener los beneficios de licencia remunerada y conservarlos para todos sus trabajos.

2. Sistema de cuenta centralizada

- Todas las entidades contratantes de un trabajador doméstico harán aportes a una cuenta centralizada, que estará disponible cuando el trabajador doméstico necesite tomarse una licencia remunerada.
- El sistema debe registrar las horas trabajadas y los pagos del empleador, y debe ser accesible a través de una plataforma eficiente y fácil de usar para los trabajadores y sus empleadores. Hace poco, Filadelfia aprobó el derecho a los beneficios transferibles y la creación de un sistema y una plataforma de este tipo.
- La plataforma que se desarrolle debe permitir la gestión de aportes de distintas entidades contratantes y cumplir con nuestra definición básica de beneficios transferibles (beneficios y aportes vinculados al trabajador, no a la entidad contratante).

3. Administración externa

- A fin de reducir la carga y las responsabilidades administrativas, la ciudad podría considerar la posibilidad de contratar a una entidad externa para que administre la plataforma y el sistema de beneficios transferibles de licencia remunerada. De esta manera, también se puede proteger mejor la privacidad de los trabajadores y empleadores. En una encuesta reciente, el 76 % de los trabajadores afirmaron no tener problemas para entregar sus registros laborales a una entidad externa sin fines de lucro (consulte el anexo).

4. Cobertura universal para todos los trabajadores domésticos

- El derecho a la licencia remunerada debe estar disponible para todos los trabajadores domésticos, ya sean empleados o contratistas independientes. Ese derecho puede basarse en el exitoso marco de la Ordenanza sobre Trabajadores Domésticos, que extendió otras protecciones esenciales en el lugar de trabajo a todos los trabajadores.

5. Aplicabilidad mejorada

- El sistema externo de beneficios transferibles llevaría un registro de los antecedentes laborales y de remuneración del trabajador y de las contribuciones a los beneficios del empleador; esto facilitaría la aplicación del beneficio de licencia remunerada, así como de otros derechos de los trabajadores domésticos, por parte de la agencia de aplicación de la ciudad. El beneficio de licencia remunerada también debe ir acompañado de rigurosas protecciones para el cumplimiento, a fin de garantizar que los trabajadores puedan usarlo sin temor a represalias, pérdida del empleo o referencias negativas del empleador.

6. Colaboración permanente con los trabajadores y las organizaciones de trabajadores

- Alentamos a la ciudad a seguir colaborando estrechamente con el DWSB y la Coalición con el objetivo de garantizar la accesibilidad y tratar los problemas normativos y técnicos relacionados con el diseño y la implementación de la política y la plataforma de beneficios transferibles, lo que incluye la creación de un sistema de acumulación de licencias remuneradas. De esa manera, los líderes de los trabajadores tendrán un rol central en el desarrollo de la política de beneficios transferibles. Creemos que la fórmula de acumulación que se adopte debería ser equitativa para los trabajadores domésticos de todos los oficios, y debería tener en cuenta las necesidades de aquellos más excluidos, quienes tienen menos acceso a los beneficios.

7. Difusión y capacitación

- Por último, recomendamos que la ciudad elabore materiales de difusión y capacitación, tanto para los trabajadores domésticos como para los empleadores, sobre cómo acceder a los beneficios transferibles, o bien, que contrate a organizaciones comunitarias que se encarguen de hacerlo. Estos materiales deberían incluir información sobre los nuevos beneficios disponibles en virtud de su obligatoriedad, y las organizaciones colaboradoras deberían poder inscribir a los trabajadores en el sistema directamente. Los materiales deberían traducirse a los idiomas que más hablan los trabajadores domésticos de Seattle.

Próximos pasos

Como parte de la ordenanza, el DWSB tiene la obligación de presentar recomendaciones a la alcaldesa y al Comité de Finanzas y Vivienda (Finance and Housing Committee, el "Comité") del Concejo Municipal. El Comité debe responder a esas recomendaciones en un plazo de 120 días luego de la presentación del Consejo.

Reconocemos que algunas recomendaciones demandarán tiempo y esfuerzo, pero ofrecemos nuestra colaboración a la ciudad para llevar adelante su implementación. También nos gustaría proponer una serie de recomendaciones que pueden implementarse sin demora:

- **Publicar materiales nuevos.** El DWSB considera que numerosos puntos relacionados con la redacción, publicación, distribución y traducción de los materiales, tanto digitales como impresos, pueden abordarse con el presupuesto actual que el Concejo Municipal le asignó a la OLS para esta tarea en 2021. Solicitamos que la OLS trabaje con el DWSB y otros colaboradores comunitarios para identificar lo que es posible hacer con el presupuesto y los recursos de personal con los que cuenta.
- **Garantizar que las plataformas de terceros cumplan con la DWO.** Del mismo modo, el DWSB insta encarecidamente a la OLS a impulsar inmediatamente esta recomendación, ya que solo requeriría redactar una carta y enviarla a las distintas plataformas de terceros.
- **Cambios normativos que mejoren la Ordenanza sobre Trabajadores Domésticos.** Mientras los concejales consideran las propuestas de esta sección, el DWSB espera el compromiso del personal del Concejo Municipal y su colaboración para responder a las siguientes recomendaciones:
 - Eliminar la norma de "interferencia" para la responsabilidad civil conjunta de las entidades contratantes.
 - Eliminar la exclusión de la ordenanza de los trabajadores de cuidados en el hogar pagados con fondos públicos.
 - Exigir que las entidades contratantes proporcionen a los trabajadores domésticos información sobre sus derechos y las condiciones de trabajo. El Concejo Municipal debería analizar esto conjuntamente con la consideración de la transparencia de los pagos para los contratistas independientes si es que se avanza en ello.
- **Recompensar la experiencia de los trabajadores.** Solicitamos que la OLS utilice el presupuesto disponible para financiar estipendios para los trabajadores domésticos que se desempeñan en el Consejo y pagos para los trabajadores que participan en encuestas o entrevistas que brindan información para guiar la labor de la OLS y el DWSB.
- **Invertir en asociaciones comunitarias.** Teniendo en cuenta los desafíos particulares y especialmente difíciles que plantea la difusión en este sector, solicitamos que, a través del proceso del presupuesto suplementario de 2021, se destinen más fondos al Fondo para la Difusión y Capacitación a la Comunidad, de manera que se asignen fondos específicamente a la difusión a los trabajadores domésticos en varias organizaciones. Dadas las grandes adversidades que ha enfrentado esta población de trabajadores durante la crisis por la COVID-19, es urgente brindar este apoyo, y solo los colaboradores comunitarios de confianza pueden hacerlo. Además, solicitamos que, mediante el proceso presupuestario anual de este otoño, se disponga que estos fondos estén disponibles de manera permanente.

- **Beneficios transferibles.** Alentamos al Comité de Finanzas y Vivienda del Concejo Municipal y a la OLS a que, tras la presentación del DWSB, trabajen en estrecha colaboración con un grupo de partes interesadas, entre ellas, la Subcomisión de Beneficios Transferibles del DWSB y la Coalición, para debatir sobre cuestiones normativas y técnicas indispensables para adoptar e implementar los beneficios transferibles. La colaboración hará que los líderes de los trabajadores tengan un rol central en el desarrollo de la política de beneficios transferibles. Entre los temas que se tratarán se incluyen, por ejemplo, los mencionados más arriba, en la recomendación sobre los beneficios transferibles. El grupo de partes interesadas y representantes del Comité de Finanzas y Vivienda debería reunirse, al menos, una vez al mes durante el período de respuesta de 120 días que le corresponde, y la primera reunión deberá celebrarse dentro de los primeros 30 días de la presentación del DWSB al Comité.

En general, la expectativa del DWSB es que el personal del Concejo Municipal se mantenga en constante comunicación con los miembros del Consejo, a fin de elaborar su respuesta a las recomendaciones, con un contacto mensual programado para informar sobre sus avances. Además, el DWSB prevé establecer una comunicación periódica con la OLS y la Oficina de la Alcaldesa para ofrecer tales recomendaciones. Dado el impacto devastador que tiene la COVID-19 en los trabajadores domésticos, el DWSB recomienda enérgicamente que se comience, lo antes posible, a hacer inversiones considerables para poner en práctica estas recomendaciones, por ejemplo, a través del proceso del presupuesto complementario 2021.

Apreciamos enormemente la oportunidad de ofrecer estas recomendaciones al Concejo Municipal y a la alcaldesa, y esperamos seguir colaborando en la labor de proyectar una visión en la que todo el trabajo doméstico sea visible, valorado y sostenible.

Anexo

Todas las estadísticas de este anexo corresponden a una encuesta realizada por la Coalición en febrero y marzo de 2021 o a una encuesta de la Alianza de Trabajadores Domésticos de Seattle de 2018 (los datos de 2018 están marcados con un *). Los datos de la encuesta de febrero y marzo de 2021 se recopilaron al 4/4/2021.

Con salarios muy bajos, los trabajadores domésticos de Seattle tienen dificultades para cubrir sus necesidades y mantener a su familia.

- El 96 % de los trabajadores domésticos de Seattle tienen bajos ingresos y el 81 % tiene muy bajos ingresos, por debajo del nivel federal de pobreza*.
- Al 46 % no le alcanza para pagar el alquiler o cubrir otros gastos.
- El 28 % posterga el acceso a la atención médica.

La mayoría de los trabajadores domésticos no reciben ninguno de los beneficios básicos que muchos otros trabajadores dan por sentado. Entre esos beneficios están las licencias remuneradas por enfermedad, lo que implica que los trabajadores no dejan de ir a trabajar, aunque estén enfermos.

- El 57 % de los trabajadores domésticos no reciben ningún beneficio.
- El 58 % de los trabajadores domésticos no tienen ningún tipo de licencia remunerada.
- Solo el 36 % tiene licencias remuneradas por enfermedad, (el 64 % no las tienen).
- Normalmente, cuando están enfermos, los trabajadores siguen yendo a trabajar.
- El 54 % de los trabajadores domésticos no tienen seguro médico* y solo el 12 % de ellos tienen un seguro médico ofrecido por sus empleadores.

Para la inmensa mayoría de los trabajadores domésticos, el acceso a las licencias remuneradas es una de las principales prioridades.

- El 64 % de los trabajadores domésticos cambiarían su trabajo por otro que ofreciera licencias remuneradas o pretenden asegurarse de que su próximo empleo incluya ese beneficio.

Muchos trabajadores domésticos no tienen contrato y realizan trabajos ocasionales con varios empleadores, lo que plantea desafíos únicos para el desarrollo de una política de licencias remuneradas para este sector.

- El 70 % recibe el pago directamente del hogar donde trabaja*.
- El 30 % normalmente trabaja para 3 hogares particulares o más en el mes.⁴
- El 58 % trabaja menos de 20 horas por semana.
- El 36 % cobra en efectivo* y el 21 % cobra por trabajo o por semana (y no por hora). El 56 % no tiene un contrato escrito*.
- El 44 % de los trabajadores dicen que no los tratan ni como empleados ni como contratistas independientes, lo que pone de manifiesto la tendencia de los empleadores a no reconocer el trabajo doméstico. A causa de la designación errónea o la confusión en cuanto a la designación, muchos trabajadores domésticos no acceden a los beneficios de licencia remunerada a los que tienen derecho.

⁴ Gracias a la realización de grupos de debate con trabajadores domésticos después del lanzamiento de la encuesta, la Coalición descubrió que las cifras correspondientes a la cantidad de trabajadores que trabajan para tres hogares o más en un mes y la cantidad que trabaja menos de 20 horas por semana, probablemente, no sean exactas y reflejen números inferiores a los reales. Esta diferencia puede deberse a una interpretación errónea de las preguntas debido a la forma en que estaban formuladas. Aparentemente, muchos trabajadores respondieron estas preguntas sobre la base de sus circunstancias actuales durante la pandemia cuando, en realidad, estas apuntaban a conocer las condiciones laborales en una situación normal antes de la pandemia.

Los datos de las encuestas revelan que hay un apoyo generalizado de las licencias remuneradas y de un sistema que facilite su implementación por parte de los empleadores y trabajadores domésticos.

- El 87 % de los empleadores que respondieron la encuesta apoyan las licencias remuneradas por enfermedad para los trabajadores domésticos y el 69 %, las vacaciones pagas. Más de la mitad de los empleadores encuestados (el 58 %) consideran que las agencias y los hogares que son entidades contratantes deberían hacerse cargo de ofrecer esos beneficios. Como se mencionó antes, el apoyo de los trabajadores domésticos a las licencias remuneradas queda demostrado por el hecho de que el 64 % de los trabajadores domésticos cambiarían su trabajo por otro que ofreciera licencias remuneradas o pretenden asegurarse de que su próximo empleo incluya ese beneficio.