



La alcaldesa de Seattle, Jenny Durkan, firma la Ordenanza sobre los Trabajadores Domésticos de 2018

# CONSEJO DE NORMAS PARA LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

Plan de trabajo para 2020-2022

El Consejo de Normas para los Trabajadores Domésticos (DWSB, Domestic Workers Standards Board) se formó con el fin de ayudar a implementar la Ordenanza sobre los Trabajadores Domésticos (DWO, Domestic Workers Ordinance) de Seattle. Este plan de trabajo describe los objetivos y prioridades de la Junta.

Dana Barnett, copresidenta

Silvia Gonzalez, copresidenta

Elijah Blagg

Emily Dills

Teresa Hillis

Elizabeth Hunter-Keller

Andra Kranzler

Victor Lozada

Lani Todd

Jordan Goldwarg

Baylie Freeman

Etelbina Hauser

Candace Faber

## Misión, visión y valores

### Misión

El Consejo de Normas para los Trabajadores Domésticos está comprometido a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores domésticos proporcionando un espacio para que los trabajadores, los empleadores, las organizaciones y el público hagan sugerencias a fin de fortalecer, implementar, hacer cumplir y expandir la Ordenanza sobre los Trabajadores Domésticos.

### Visión

Nuestro plan de trabajo para 2020-2022 se desarrolló con el objetivo de alcanzar la siguiente visión:

- Crear un “cambio cultural” para visibilizar, hacer valorar y volver sostenible el trabajo doméstico.
- Garantizar que los trabajadores y las entidades contratantes cuenten con información y apoyo, a la vez que aseguramos que estas entidades también rindan cuentas y estén reguladas.
- Cuando sea posible, garantizar que haya una mejor comunicación y que se construyan relaciones más fructíferas entre los trabajadores y las entidades contratantes que hablan distintos idiomas y provienen de culturas diferentes.

### Valores

En nuestro trabajo, estamos comprometidos con los siguientes principios guía:

- Garantizar que las voces y necesidades de los trabajadores domésticos se incluyan activamente en el Consejo y contribuyan directamente a nuestro trabajo.
- Aplicar enfoques intersectoriales a cualquier sugerencia con la intención de garantizar que las comunidades más marginadas sean realmente tenidas en cuenta y beneficiadas.
- Trabajar colaborativamente con las organizaciones y entidades de la ciudad de Seattle que participen en trabajos relativos a los derechos de los trabajadores domésticos o en asuntos relacionados con la justicia para inmigrantes, los derechos laborales, la justicia para personas con discapacidades, la equidad racial y cualquier otro asunto intersectorial.
- Trabajar para que todas las personas tengan acceso a servicios económicos y accesibles de atención médica y cuidado infantil y domiciliario, entre otras necesidades básicas.
- Implementar un marco contra el racismo y trabajar de manera proactiva de acuerdo con este.

A fin de trabajar para alcanzar su misión y visión, el Consejo ha organizado su trabajo en tres áreas distintas: Políticas, Herramientas y Difusión.

## Políticas

### Situación actual y desafíos

Actualmente, los trabajadores domésticos, por lo general, ganan menos que los empleados por hora que realizan tareas similares, y sus ingresos pueden verse seriamente afectados por lesiones o enfermedades. Muchos trabajadores domésticos no tienen poder de decisión sobre sus horarios. Tampoco tienen muchas oportunidades de desarrollo profesional. Un gran número de trabajadores domésticos carecen de la herramienta poderosa que es una voz colectiva y, por lo tanto, no pueden abordar de manera significativa los lamentables problemas que enfrentan comúnmente en sus lugares de trabajo, como el racismo, el sexismo y el clasismo. Los obstáculos económicos tanto para las entidades contratantes como para los trabajadores domésticos y la percepción pública de que los trabajadores domésticos no tienen derecho a tener derechos dificultan la aplicación y el cumplimiento de los derechos laborales que adquieran o que ya han adquirido los trabajadores domésticos.

### Resultado esperado

Crear un “cambio cultural” para visibilizar, hacer valorar y volver sostenible el trabajo doméstico estableciendo más normas laborales.

Metas	Estrategia, acciones y medidas
Explorar enmiendas a la DWO vigente para que se aplique con mayor claridad y coherencia.	<p>Investigar el costo y el beneficio de eliminar la excepción de financiación pública.</p> <p>Evaluar las consecuencias de eliminar la norma de “interferencia” y asignar responsabilidad conjunta a los hogares que contratan a través de un empleador doméstico.</p> <p>Considerar que se exija una notificación de los derechos o un contrato modelo y cómo garantizar su cumplimiento.</p>
Explorar otras protecciones que alienten a los trabajadores a hacer cumplir sus derechos y mejorar sus condiciones laborales.	<p>Investigar ideas para fomentar el cumplimiento, tales como nuevos modelos de negociación colectiva, pago preventivo durante el proceso de queja, promoción del derecho privado de acción judicial, etc.</p> <p>Analizar una política de control de horarios para los trabajadores domésticos.</p> <p>Investigar políticas que le den poder y una voz colectiva a los trabajadores.</p> <p>Investigar posibles políticas para fomentar un salario establecido para los trabajadores domésticos y modelos de financiación que apoyen a las familias que tienen problemas para pagarlo.</p> <p>Investigar la viabilidad de crear un registro de agencias de recomendación de trabajadores domésticos y empresas de cuidado de personas (no hogares individuales que contratan personal).</p> <p>Explore los subsidios de cuidado infantil existentes para los hogares y si las trabajadoras domésticas podrían calificar.</p>

	Explore la posibilidad de que OLS financie organizaciones comunitarias para realizar investigaciones sobre los temas anteriores.
Identificar beneficios para los trabajadores y apoyar su prestación.	Investigar posibles modelos de beneficios transferibles y analizar la viabilidad de su obligatoriedad.  Proyecto de recomendación sobre el mandato de beneficios portátiles.

## Herramientas y recursos

### Situación actual y desafíos

El lugar de trabajo de los trabajadores domésticos es a la vez un espacio profundamente personal y aislado; por ejemplo, los empleadores domésticos pueden no tener contacto diario con los trabajadores que limpian sus espacios más íntimos. Para empeorar esta sensación de aislamiento, frecuentemente existen barreras lingüísticas entre empleadores y empleados. Debido en parte a la falta de información compartida y fácil comunicación, pueden aumentar las tensiones entre los trabajadores y las entidades contratantes.

### Resultado esperado

Cuando sea posible, garantizar que haya una mejor comunicación y que se construyan relaciones más fructíferas entre los trabajadores y las entidades contratantes que hablan distintos idiomas y provienen de culturas diferentes.

Metas	Estrategia, acciones y medidas
Explorar herramientas de recursos humanos y beneficios simplificados y accesibles (por ejemplo, jubilación, remuneración para trabajadores, tiempo pagado por enfermedad y asuntos de seguridad, seguro médico, etc.).	<p>Investigar herramientas de beneficios transferibles como Alia y Black Car Fund, e identificar las carencias que impiden que el trabajador doméstico acceda a beneficios de empleo nuevos o ya existentes.</p> <p>Recomendar las mejores prácticas e identificar las deficiencias en los tipos de herramientas que se necesitan para ayudar a los trabajadores domésticos y a las entidades contratantes a recibir beneficios de empleo.</p> <p>Crear materiales de difusión y educación sobre cómo acceder a los recursos disponibles, como las guías de preguntas frecuentes (FAQ, Frequently Asked Questions) o las guías prácticas (How To) sobre la remuneración de los trabajadores para contratistas independientes y entidades contratantes.</p> <p>Solicitar herramientas financieras accesibles para los trabajadores domésticos y las entidades contratantes.</p>
Ayudar a crear herramientas en línea específicas para trabajadores domésticos y entidades contratantes que expliquen los derechos de los trabajadores domésticos y las responsabilidades de las entidades contratantes.	<p>Ayudar a Desarrollar o investigar herramientas como estas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• una carta de oferta estandarizada que incluya la notificación de los derechos, así como las condiciones de empleo acordadas;</li> <li>• una plantilla de modelo de contrato de trabajo o declaración de entendimiento;</li> <li>• una plantilla para modificaciones del contrato original, y</li> </ul>

<p>Crear un marco contractual que les permita al empleador y al trabajador doméstico establecer la relación laboral por escrito.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• otros recursos o guías que contribuyan a la equidad en la contratación y las negociaciones.</li> </ul>
<p>Explorar los recursos <b>existentes</b> y la información disponible actualmente para las entidades contratantes y los trabajadores domésticos a fin de abordar cuestiones como derechos de los inmigrantes, vivienda, transporte, cuidado infantil, alimentos, atención médica, desarrollo empresarial, seguridad en el lugar de trabajo, etc.</p>	<p>Investigar las herramientas con las que cuentan las entidades contratantes, como las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• herramientas educativas para defender y proteger a los trabajadores domésticos del Servicio de Control de Inmigración y Aduanas (ICE, Immigration and Customs Enforcement) o de la Oficina de Aduanas y Protección Fronteriza (CBP, Customs and Border Protection);</li> <li>• programas o recursos financieros disponibles para compensar los costos de cuidado domiciliario, infantil y de adultos mayores;</li> <li>• herramientas para facilitar la atención médica económica a los trabajadores domésticos o recursos que ayuden a reducir el costo de la atención médica para las entidades contratantes.</li> </ul> <p>Colaborar con la ciudad de Seattle para identificar y poner 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.</p> <p>Solicitar recursos legales para ayudar a los trabajadores domésticos a tramitar la visa U o la visa T si denuncian alguna transgresión de la ley en contra de sus empleadores.</p>
<p>Desarrollar o solicitar <b>nuevos</b> recursos para los trabajadores domésticos y las entidades contratantes a fin de abordar las cuestiones pertinentes (que se mencionaron antes).</p>	<p>Ayude a crear, o recomiende a las organizaciones comunitarias de fondos OLS para crear, una guía de recursos con todos los servicios disponibles para los trabajadores de bajos ingresos (Fresh Bucks, acceso a viviendas y atención médica económicas, Orca Lift, etc.).</p> <p>Desarrollar recomendaciones de mejores prácticas y capacitaciones para que los trabajadores domésticos reciban capacitaciones específicas relacionadas con su sector.</p> <p>Aumentar las oportunidades de generar interconexiones para que los trabajadores domésticos y las entidades contratantes tengan pleno acceso a las oportunidades financieras y a las conexiones con los recursos y la asistencia disponibles (p. ej., Ventures).</p>

## Difusión

### Situación actual y desafíos

La naturaleza del trabajo doméstico presenta innumerables desafíos para una difusión exitosa. Algunos trabajadores domésticos, como los jardineros y paisajistas, no se autoidentifican como tales; tanto ellos como muchas entidades contratantes ven el trabajo doméstico como tareas que realizan principalmente las mujeres. Muchos trabajadores domésticos son cautelosos al momento de interactuar con la Oficina de Normas Laborales (OLS, Office of Labor Standards) de Seattle y están preocupados por los efectos de la DWO en los impuestos y beneficios. Es posible que las entidades contratantes no se consideren empleadores, y que los trabajadores domésticos teman por su seguridad laboral si denuncian transgresiones del empleador. Tanto los trabajadores domésticos como las entidades contratantes pueden tener el deseo de preservar los beneficios de la economía informal, como la flexibilidad.

### Resultado esperado

Garantizar que los trabajadores domésticos y las entidades contratantes cuenten con información y apoyo, a la vez que también aseguramos que estas entidades rindan cuentas y estén reguladas. Presentar la DWO como “un piso, no un techo”: la DWO sirve de base para establecer relaciones exitosas y mutuamente beneficiosas entre empleadores y empleados, pero no es la última palabra.

<b>Metas</b>	<b>Estrategia, acciones y medidas</b>
Asegurarse de que todos los públicos pertinentes reciban información y educación sobre las nuevas leyes, así como sobre posibles nuevas políticas y herramientas.	Identificar qué públicos ya han sido contactados y qué grupos aún necesitan una difusión intensiva en colaboración con la Oficina de Normas Laborales, los colaboradores de la DWO y el DWSB.  Identificar los públicos de trabajadores domésticos y entidades contratantes que necesitan difusión.  Llevar a cabo un análisis en persona de las organizaciones comunitarias y los públicos pertinentes mediante sondeos en las comunidades con el fin de identificar las necesidades y las deficiencias.  Identificar y nombrar diferentes grupos de trabajadores domésticos para que reciban educación e información, como jardineros, niños y amos de llaves.  Investigar e identificar a los trabajadores domésticos a quienes es difícil llegar y a aquellos que no se identifican como tales, como los jardineros y los trabajadores de atención médica domiciliaria.  Explore la posibilidad de que OLS financie organizaciones comunitarias para proporcionar experiencia en los temas anteriores
Analizar campañas de difusión específicas y adaptadas a los públicos de trabajadores	Implemente o asesore sobre un enfoque para las comunicaciones de los medios que incluye: temas de conversación, redes sociales y medios ganados.

<p>domésticos y entidades contratantes.</p>	<p>Revisar el trabajo actual en redes sociales (si corresponde) y determinar puntos de comunicación en línea entre los trabajadores domésticos y los empleadores.</p> <p>Ponerse en contacto con una variedad de lugares cívicos para formar asociaciones y dejar material informativo, como los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Seattle City Light, para empezar a analizar la campaña de servicios públicos en asociación con la Oficina de Normas Laborales;</li> <li>● bibliotecas públicas o centros comunitarios de Seattle, para dejar material informativo sobre la DWO;</li> <li>● paradas de autobuses;</li> <li>● asociaciones de padres y maestros.</li> </ul> <p>Actuar como una caja de resonancia de las tareas continuas de la OLS y, posiblemente, de otros socios de la comunidad.</p>
<p>Asegurarse de que los trabajadores y empleadores entiendan que esta ordenanza no es punitiva y que su propósito es la protección, no el castigo.</p> <p>Abordar los temores que impidan poner en práctica la ordenanza.</p>	<p>Trabajar con socios de la comunidad para crear un sitio web, vinculado con el sitio web de la OLS, que contenga una lista de todos los materiales que explican la ordenanza y el proceso para presentar denuncias o para hacerla cumplir.</p> <p>La información del sitio web debe estar redactada de manera que puedan entenderla los trabajadores, las entidades contratantes y las organizaciones comunitarias que apoyan a los trabajadores domésticos.</p> <p>El sitio web debe hacer hincapié en los derechos de los trabajadores domésticos, abordar las protecciones que se brindan independientemente de la condición migratoria y los recursos contra las represalias por parte de las entidades contratantes, y restarle prioridad a los impuestos.</p>
<p>Asegurar que todos los materiales de comunicación sean claros, fáciles de entender y accesibles tanto para los trabajadores domésticos como para los empleadores.</p>	<p>Elaborar una lista de verificación en lenguaje simple y traducir los materiales a varios idiomas según sea necesario.</p> <p>Definir la terminología fundamental relacionada con el trabajo doméstico para su uso en todas las comunicaciones externas.</p> <p>Asegurar que todas las comunicaciones se adapten a públicos específicos con un lenguaje que sea relevante y accesible para ellos.</p>

## Prioridades de 2020

El Consejo de Normas para los Trabajadores Domésticos dedicará gran parte de 2020 a la investigación, el descubrimiento y el establecimiento de relaciones. El DWSB ya ha establecido conexiones sólidas con una variedad de socios de la comunidad que asisten regularmente a sus reuniones. Su valioso aporte, sumado a las negociaciones con los departamentos municipales y cívicos, ayudará a fundamentar y guiar el trabajo del Consejo. La Junta anticipa la preparación de recomendaciones iniciales al Consejo para fines de 2020. Estas recomendaciones iniciales pueden abordar los siguientes problemas, que incluyen, entre otros:

- Posibles enmiendas al DWO actual para proporcionar una mayor claridad y consistencia de la aplicación;
- Acceso a beneficios portátiles, para ayudar a dar a los trabajadores domésticos una mejor red de seguridad a raíz de la crisis de COVID-19.
- Un recurso integral para las trabajadoras domésticas y las entidades contratantes sobre pautas de salud y seguridad, los derechos de los trabajadores y los recursos económicos disponibles (tales como subsidios de ayuda, seguro de desempleo, enfermedad remunerada y tiempo seguro pagado, etc.);
- Lenguaje de plantilla para contratos, cartas de oferta, lenguaje de modificación de contratos, etc., que permite a las entidades contratantes y a los trabajadores domésticos afirmar la relación laboral por escrito y garantizar la salud y seguridad de los trabajadores durante COVID-19; y
- Recomendaciones para llegar a los trabajadores y las entidades de contratación de manera efectiva durante la crisis de COVID-19, incluso a través de herramientas de comunicación en línea, telefónicas o de redes sociales.

El DWSB está comprometido, sobre todo, a aumentar la dignidad y el valor del trabajo doméstico, y a garantizar que estos trabajadores ocupen un lugar justo y equitativo en el mercado laboral de Seattle.